

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* (KETERLIBATAN
KERJA) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI
KANTOR WALIKOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh:

FIRSA MAHSUNAH KURNIA IZZATI

NIM: 17510216

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* (KETERLIBATAN
KERJA) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI
KANTOR WALIKOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh:

FIRSA MAHSUNAH KURNIA IZZATI

NIM: 17510216

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* (KETERLIBATAN KERJA) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA BATU

Oleh

Firsa Mahsunah Kurnia Izzati

NIM : 17510216

Telah disetujui pada tanggal 15 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, SE., MM., MBA

NIP 199303282019032016

Mengetahui :

Ketua Jurusan, .



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* (KETERLIBATAN KERJA) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA BATU

SKRIPSI

Oleh

FIRSA MAHSUNAH KURNIA IZZATI

NIM : 17510216


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji I

Syahirul Alim, SE, MM
NIP 197712232009121002

Tanda tangan

: ()

2. Penguji II

Dr. H. Fauzan Al-Mansur, ST., MM
NIP 197311172005011003

: ()

3. Penguji III (Pembimbing)

Rini Safitri, SE., MM., MBA
NIP199303282019032016

: ()



Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firsah Mahsunah Kurnia Izzati

NIM : 17510216

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH JOB INVOLVEMENT (KETERLIBATAN KERJA) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA BATU

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Juni 2021

Hormat saya,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp featuring a Garuda emblem and a signature. The stamp includes the text 'SERBUK KIBU SI PIRAY', '10000', 'TGL 20', 'METERA TEMPEL', and the serial number '9DC4DAJX005198751'.

Firsah Mahsunah Kurnia Izzati

NIM : 17510216

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah, saya persembahkan Skripsi ini Kepada:

Ayah dan mamaku

Kedua Orang tuaku, ayah M. Sholihin dan mama Elok Fardah yang tak lelah selalu memotivasi, mensupportku. dan telah berjuang dengan ikhlas dan selalu mendoakan disetiap waktu, menyebut namaku dikala sujud beliau demi kesuksesan dan keberhasilanku dengan penuh rasa tulus yang tak kenal lelah dan batas waktu.

Saudaraku

Adik-adikku tersayang: Salum Syahrazad, Nabila Ardelia Putri dan Nadia Karinda Safitri yang senantiasa menghiburku dan selalu memberi semangat, dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Keluargaku

Semua keluargaku yang selalu mensupport dan mendukung serta memberi saran dan selalu mendoakan agar skripsi ini cepat selesai.

Orang terdekatku dan Teman-temanku

Orang yang selalu menemani dalam pembuatan skripsi ini dan semua teman-temanku dari mulai teman kamar mabna ABA, teman sekamar musyrifah dari tahun 2018-2020 dan teman-teman kuliah terkhusus Yulaedy Miratu Hayya yang selalu memberi semangat agar skripsi cepat selesai.

HALAMAN MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kita kesehatan, keimanan yang kuat serta kenikmatan yang tak terkira jumlahnya sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) dan Iklim

Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Kantor Walikota Batu”. Ucapan shalawat yang diiringi salam tak lupa senantiasa tercurahkan kepada baginda nabi agung kita, yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran agama islam ke seluruh penjuru dunia dan Alhamdulillah, ajarannya masih bisa kita rasakan hingga sekarang. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang harus segera direvisi. Kami berharap kepada para penguji agar senantiasa memberikan kritik dan sarannya atas penulisan skripsi ini supaya skripsi ini bisa menjadi lebih baik lagi. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas berbagai dukungan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, S.E., M.M., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, M.M., MBA, selaku dosen pembimbing skripsi teristimewa, pembimbing terbaik, yang turut mendo’akan, memberi motivasi dan memberi arahan yang jelas sehingga tugas akhir skripsi ini dapat selesai.
5. Kedua Orang tuaku, ayah M. Sholihin dan mama Elok Fardah yang tak lelah selalu memotivasi, mensupportku. dan telah berjuang dengan ikhlas dan selalu mendoakan disetiap waktu, menyebut namaku dikala sujud beliau demi kesuksesan dan keberhasilanku dengan penuh rasa tulus yang tak kenal lelah dan batas waktu.
6. Adik-adikku tersayang: Salum Syahrazad, Nabila Ardelia Putri dan Nadia Karinda Safitri yang senantiasa menghiburku dan selalu memberi semangat, dalam proses pengerjaan skripsi ini.

7. Orang yang InsyaAllah akan mendampingi didunia sampai Syurganya Allah mas Mohammad Syaifuddin, orang yang selalu membantu memberi saran dalam proses pembuatan skripsi ini dan selalu mensupport agar skripsi ini selesai dengan tepat waktu.
8. Seluruh Pegawai di Kantor Walikota Batu yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan penelitian dan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman ekonomi 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Keluarga MSAA, Ustadz/ah, Murobbi/ah serta Musyrif/ah 2018/2019, 2019/2020 dan 2020/2021 yang telah membantu, mensupport dan memberi semangat dalam lelahku dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Siapa saja yang membaca penelitian ini, diri ini ucapkan terima kasih sekali lagi, semoga bisa mengambil manfaat.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 13 Juni 2021



Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Penulisan transliterasi Arab – Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا =	a	ز =	z	ق =	q
ب =	b	س =	s	ك =	k
ت =	t	ش =	sy	ل =	l
ث =	ts	ص =	sh	م =	m
ج =	j	ض =	dl	ن =	n
ح =	h	ط =	th	و =	w
خ =	kh	ظ =	zh	ه =	h
د =	d	ع =	'	ء =	,
ذ =	dz	غ =	gh	ي =	y
ر =	r	ف =	f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) Panjang	= â
Vokal (i) Panjang	= î
Vokal (u) Panjang	= û

C. Vokal Diphthong

أُ	=	aw
أَيَّ	=	ay
وَأُ	=	û
يَا	=	î

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
---------------------	---

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Empiris	13
2.1.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teori	40
2.2.1 Keterlibatan Kerja.....	40
2.2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	40
2.2.1.2 Faktor-faktor Keterlibatan Kerja	44
2.2.1.3 Dimensi Keterlibatan Kerja.....	45
2.2.1.4 Indikator Keterlibatan Kerja.....	46
2.2.1.5 Keterlibatan Kerja dalam Perspektis Islam	47
2.2.2 Iklim Organisasi.....	48

2.2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	48
2.2.2.2 Faktor-faktor Iklim Organisasi	50
2.2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi.....	52
2.2.2.4 Pengukuran Iklim Organisasi	57
2.1.2.5 Iklim Organisasi dalam Islam.....	57
2.2.3 Komitmen Organisasional	59
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	59
2.2.3.2 Faktor-faktor Komitmen Organisaional	60
2.2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasional	62
2.2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional	63
2.2.3.5 Komitmen Organisasional dalam Prespektif Islam	65
2.3 Kerangka Konseptual.....	65
2.4 Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Jenis Penelitian	68
3.2 Lokasi Penelitian	68
3.3 Populasi dan Sampel	68
3.3.1 Populasi.....	68
3.3.2 Sampel	71
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	73
3.5 Data dan Sumber Data	73
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.7 Definisi Operasional	75
3.8 Skala Pengukuran.....	78
3.9 Uji Analisis	78
3.9.1 Uji Validitas	78
3.9.2 Uji Reabilitas.....	79

3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	79
3.10 Regresi Linear Berganda.....	81
3.11 Uji Hipotesis	82
3.11.1 Uji T parsial	82
3.11.2 Uji R Determinasi	83
3.11.2 Uji F Simultan.....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
4.1 Hasil Penelitian	85
4.1.1 Gambaran Umum Lembaga Pemerintahan.....	85
4.1.2 Visi dan Misi Lembaga Pemerintahan.....	85
4.2 Gambaran Umum Responden	88
4.2.1 Karakteristik Responden	88
4.3 Analisis Data	92
4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	92
4.4 Uji Instrumen	97
4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas	97
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	97
4.4.1.2 Hasil Uji Reabilitas	98
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	99
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	99
4.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	100
4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
4.6 Hasil Regresi Linear Berganda	101
4.7 Hasil Uji Hipotesis	102
4.7.1 Hasil Uji T-statistik (parsial).....	103
4.7.2 Hasil Uji Determinasi.....	104
4.7.3 Hasil Uji Simultan (UJI F).....	105

4.8 Pembahasan.....	105
4.8.1 Pengaruh Langsung Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	105
4.8.2 Pengaruh Langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.....	108
BAB V PENUTUP	111
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Ringkasan Penelitian terdahulu	26
--	----

2.1 Perbedaan Penelitian terdahulu	37
3.1 Populasi	69
3.2 Sampel	74
3.3 Definisi Operasional	77
3.4 Skala Likert	79
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	91
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	92
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	93
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Nilai skor dan Kategori....	94
4.7 Distribusi Freskuensi Variabel Keterlibatan Kerja.....	94
4.8 Distribusi Freskuensi Variabel iklim Organisasi	96
4.9 Distribusi Freskuensi Variabel Komitmen Organisasional	97
4.10 Hasil Uji Validitas	99
4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	100
4.12 Hasil Uji Normalitas	100
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	102
4.15 Hasil Uji T- (Parsial)	104
4.16 Hasil Uji Determinasi	106
4.17 Hasil Uji F Simultan	106

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	66
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuisisioner.....	120
----------------------------------	-----

Lampiran 2 Deskripsi Frekuensi Variabel	128
Lampiran 3 Uji Validitas.....	132
Lampiran 4 Uji Reabilitas	136
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	137
Lampiran 6 Regresi Linear Berganda	138
Lampiran 7 Uji Hipotesis	139
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian	140
Lampiran 9 Surat Persetujuan Penelitian	141
Lampiran Biodata Penulis	144

ABSTRAK

Firsa Mahsunah Kurnia Izzati. 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu”.

Pembimbing : Rini Safitri, SE., M.M

Kata Kunci :Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang ingin dimiliki oleh semua anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi dan salah satu faktor terpenting untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor Walikota Batu secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research* yang digunakan untuk menguji antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Walikota Batu sebanyak 4.083 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 101 diambil dari sebagian pegawai kantor Walikota Batu pada bagian badan SDM dan pengembangan kepegawaian, Dinas pariwisata dan badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan Daerah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik serta uji hipotesis menggunakan SPSS dengan teknik regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikan variabel Keterlibatan Kerja adalah 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. nilai signifikansi variabel iklim organisasi adalah 0,010 yang mana lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Berdasarkan hasil uji F dilihat dari nilai sig 0,009 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel keterlibatan kerja dan iklim organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Nilai R Square adalah 0,217, hal tersebut berarti bahwa 21,7 % dijelaskan oleh variabel Keterlibatan kerja dan Iklim Organisasi dan sisanya yaitu 78,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang telah disebutkan .

ABSTRACT

Firsa Mahsunah Kurnia Izzati. 2021, THESIS. Title: “the effect of work involvement and organizational climate on organizational commitment of the Batu”.

Advisor : Rini Safitri, SE., M.M

Keywords : Organizational commitment, work involvement, organizational climate

Organizational commitment is a desire that all members of the organization want to remain in the organization and one of the most important factors to contribute the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of work involvement and organizational climate on organizational commitment of the Batu Mayor's office partially or simultaneously.

This study uses a quantitative approach with *explanatory research* which is used to test between variables. The population in this study were all employees of the Batu Mayor's office as many as 4,083 employees. The sample used was 101 taken from some employees of the Batu Mayor's office in the Human Resources and Personnel Development Agency, Tourism Office and Development Planning Agency, and Regional Research and Development. Data collection was done by using a questionnaire. After that, the classical assumption test and hypothesis testing were carried out using SPSS with multiple linear regression techniques.

Based on the results of the t test, the significant value of the Job Engagement variable is 0.006 which is smaller than 0.050 so it can be said that the work involvement variable has a positive and significant effect on the organizational commitment variable. The significance value of the organizational climate variable is 0.010 which is smaller than 0.050 so it can be said that the organizational climate variable has a significant effect on the organizational commitment variable. Based on the results of the F test, seen from the sig value of 0.009, which is smaller than 0.05, it can be concluded that simultaneously the variables of work involvement and organizational climate affect organizational commitment. The value of R Square is 0.217, it means that 21.7% is explained by the variables of work involvement and organizational climate and the remaining 78.3% is explained by other variables outside the variables mentioned.

الملخص

فرسا مهسنة كرنيا ازتي. 2021 ، أطروحة. العنوان: " تأثير مشاركة العمل و مناخ ا المنظمة على الالتزام الانتظامي لمكتب عمدة باتو جزئياً أو كلياً ".
المشرف : ريني سفتري عالم الاقتصادية الماجستير.
الكلمة الرئيسية : الالتزام الانتظامي, الارتباط العملي, و مناخ ا المنظمة

الالتزام الانتظامي هو رغبة لبقاء جميع أعضاء المنظمة في المنظمة وهو أحد من أهم العوامل لمساعدة تحقيق الأهداف المنظمة. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير مشاركة العمل ومناخ ا المنظمة على الالتزام الانتظامي لمكتب عمدة باتو جزئياً أو كلياً.

هذه الدراسة من المنهج الكمي معالبحث التوضيحيالذي يستخدم للاختبار بين المتغيرات. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي مكتب عمدة باتو بعدد 4083 موظف. العينة المستخدمة كانت 101 مأخوذة من بعض موظفي مكتب عمدة باتو في وكالة تنمية الموارد البشرية والموظفين، ومكتب السياحة ووكالة التخطيط التنموي، والبحوث الإقليمية والتنمية. ثم جمع البيانات باستخدام الاستبيان.بعد ذلك إجراء اختبار الافتراض الكلاسيكي واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS بالانحدار الخطي المتعددة.

بناءً على نتائج اختبار t ، تكون القيمة المعنوية لمتغير الارتباط العملي 0.006 وهي أصغر من 0.050 يدل أن متغير الارتباط العملي له تأثير كبير وهام على متغير الالتزام الانتظامي. قيمة متغير مناخ ا المنظمة هي 0.010 وهي أصغر من 0.050 يدل أن مناخ ا المنظمة له تأثير كبير على متغير الالتزام الانتظامي. استناداً إلى نتائج اختبار F ، الذي يُرى من قيمة sig البالغة إلى 0.009 ، أقل من 0.05 ، يدل أن متغيرات الارتباط العملي و مناخ ا المنظمة في نفس الوقت تؤثر على الالتزام الانتظامي. قيمة R Square هي 0.217 ، أي أن 21.7% يفسرها متغيرات الارتباط العملي و مناخ ا المنظمة والباقي 78.3% يفسر بمتغيرات أخرى خارج المتغيرات في هذه الدراسة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi Pemerintah Daerah ialah lembaga yang melaksanakan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari warga. warga membagikan keyakinan kepada penyelenggara pemerintah dengan wajib diimbangi kinerja yang baik sehingga pelayanannya dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandei, 2009:1). Pemerintahan yang baik wajib memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian yang layak dalam bekerja serta bisa mengatasi urusan pemerintahan. Oleh karenanya sumber daya manusia pada sebuah organisasi maupun institusi kelembagaan mempunyai peranan yang sangat berarti, sebab tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi bisa mengalami permasalahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menghasilkan tujuan organisasi secara efisien serta efektif pada organisasi sangat diperlukan kerjasama antar anggota organisasi yang baik (Saputra & Raharjo,2017).

Lembaga Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan Suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid serta bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip Demokrasi dan pasar efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi serta mencegah potensi korupsi baik secara politik ataupun secara Administratif melaksanakan disiplin anggaran sesuai pada ketentuan dan kebutuhan

yang dibutuhkan (Huda, 2014). Salah satu Kota yang memiliki Lembaga Pemerintahan yang baik adalah Kota Batu. Lembaga Pemerintahan Kota Batu merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang banyak di kenal sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki banyak prestasi diantaranya penghargaan Indonesia smartnation, penghargaan dari pemerintah RI terhadap laporan keuangan, penghargaan kota peduli HAM, penghargaan anugerah parahita ekapraya (APE), penghargaan anugerah wisata Jawa Timur dan penghargaan darisino *weekly government award* di bidang ekonomi karena perkembangan pariwisata yang begitu sangat drastis, sepanjang tahun kunjungan kota wisata batu menembus angka 5,6 juta wisatawan. Angka tersebut melampaui target Dinas Pariwisata Kota Batu sebesar 5,2 juta wisatawan. Dari situlah lembaga pemerintahan Kota Batu juga di kenal sebagai lembaga pengelola pariwisata dengan baik, yang di mana banyak sekali pariwisata di kota tersebut sudah banyak yang berkembang dan di kenal banyak orang bahkan mendapatkan prestasi wisata di Jawa Timur . Selain dari itu karena di kenal dengan Kota Pariwisata maka banyak sekali pembangunan yang di lakukan oleh pemerintah Kota Batu untuk menjadi lembaga pemerintah yang baik dan terstruktur agar semua yang di lakukan oleh pemerintah Kota Batu terselesaikan dengan tepat waktu. Dari situlah maka pemerintah Kota Batu memerlukan pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya ataupun melibatkan dirinya dalam pekerjaan dan perlu iklim organisasional yang baik di dalamnya agar pegawai di dalam kantor Walikota Batu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan juga bisa berkomitmen penuh dalam pekerjaannya dan pengabdianya di

pemerintahan kantor Walikota Batu. Untuk meningkatkan itu perlu juga diingatkan bahwa bekerja di pemerintahan itu juga bagian dari pengabdian kepada Negara (Saputra & Raharjo, 2017).

Dalam rangka menciptakan lembaga pemerintahan Kota Batu menjadi lebih baik serta meningkatkan prestasi lembaga pemerintahan Kota Batu dan juga sumber daya manusia yang ada di dalamnya maka, kita juga harus berbicara sejauh mana komitmen organisasional sumber daya manusia (SDM) dalam suatu Lembaga pemerintahan tersebut. Di masa pandemi saat ini maka tetap diperlukan komitmen bagi pegawai di kantor walikota Batu, meskipun banyak sekali tempat pariwisata ditutup, pegawai tetap harus menjaga kestabilan kota Batu menjadi tetap lebih baik untuk kedepannya. Menurut (Widiart & Dewi, 2016) Komitmen organisasional ialah dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu supaya bisa meraih keberhasilan organisasi dengan tujuan serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Seseorang pegawai yang mempunyai komitmen yang besar bisa ikut serta dalam organisasi sebab terdapatnya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasinya. Komitmen organisasional jadi titik berat dalam organisasi karena komitmen tersebut hendak memastikan keterikatan pekerja pada organisasi yang pada akhirnya akan memastikan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, tenaga, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan

dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2004). Suatu komitmen organisasional menggambarkan pegawai yang berkaitan di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki *sense or belonging* dibanding organisasi tempat ia bekerja.

Crow et al., (2012) menjelaskan jika komitmen organisasional ialah kondisi psikologis seseorang pegawai yang bisa dilihat dari rasa loyalitas pegawai dan juga dapat fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasional mempunyai peranan penting bagi organisasi dalam proses operasional. Demikian pula komitmen organisasional memiliki peranan penting untuk seorang anggota suatu organisasi untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada organisasi. Organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan membuat organisasi lebih kompetitif karena para pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010). Organisasi memerlukan pegawai-pegawai yang bebobot serta mempunyai tingkat komitmen tinggi agar dapat bertahan secara kompetitif. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*, karyawan dengan komitmen yang tinggi bisa diharapkan mampu mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

Pegawai atau karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan

organisasinya. Sedangkan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Raharjo, 2012). Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaan adanya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Hafer dan Martin, 2006, dalam Akin bobola).

Keterlibatan kerja menurut Kenungo dalam Abutayeh & Al-Qataweh, (2012:102) merupakan perilaku utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa jika pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatankerja merupakan tingkatkatan pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaaannya merupakan lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkatan yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit serta tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah.

Selain dengan keterlibatan kerja adapum variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu iklim organisasional, pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya pegawai yang memiliki keterkaitan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Teori ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (pegawai) dengan memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Tingkat motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Memotivasi pegawai dalam bekerja bisa dilakukan dengan memenuhi kebutuhan/harapan mereka dalam berorganisasi, apabila kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berjuang agar bisa bekerja dengan baik pada organisasi tersebut.

Dilihat dari komitmen pegawai pada organisasi sehingga dapat melahirkan kemampuan bekerjamereka dengan baik digunakan supaya bisa meningkatkan kemajuan organisasinya serta pada kesimpulannya tujuan organisasi dapat terwujud. Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini bisa dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan jika iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada di

posisi iklim organisasi yang baik serta kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan tidak segan-segan juga untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang terletak di dalam organisasi tersebut. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang terdapat didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan sebab merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku untuk pegawai (Sari, 2009). Ada sebagian dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi kerap disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bisa dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya dilakukan oleh Tanjung (2020), Tarman dan Ruski (2019), Arina dan Mujiati (2018), Asrunputri (2018), Novarinda dan Iqbal (2017), Septiadi, Sintasi dan Wibawa (2017), Puspita, Sulistyowati dan Utomo (2017), Liwun dan Prabowo (2015), puspits dan sulistiowati (2017), liwun dan prabowo (2015),

Logahan dan aesari (2014). Menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Rahardjo (2012) bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarman dan Ruski(2019), Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi (2018), Ariana dan Mujiati (2018), Novarinda dan Iqbal (2017), Widiarti dan Dewi (2016), Melinda, Dhiu dan Sari (2015), Noordin, Sehan dan Idrus (2010), mendapatkan hasil yang sama, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kustianto dan Iskhak (2015) mendapat hasil bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh langsung ke komitmen karyawan dan dapat juga berpengaruh tak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening lalu ke komitmen karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian yang masih kontradiksi, maupun adanya perbedaan pada objek penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menguji pengaruh variabel keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Untuk kepentingan pengujian model tersebut, maka para pegawai di kantor Walikota Batu akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

Berdasarkan hasil observasi di kantor pemerintahan kota Batu memang benar pegawai yang ada di kantor walikota Batu memang benar melibatkan dirinya dalam pekerjaannya, dilihat dari perkembangan kota Batu yang begitu pesat dan banyak sekali wisata yang di kelola, dan iklim organisasi yang ada di kantor walikota sudah cukup baik serta komitmen para pegawai cukup baik, karena di kantor kota batu butuh pengelola pariwisata yang baik dan pembanguna pariwisata yang sangat pesat maka di situ pegawai harus benar benar komitemn terhadap pekerjaannya dan memerlukan SDM yng bagus juga dari situ peneliti memilih tiga bagian untuk diteliti yaitu bagian pengembangan SDM, Dinas Pariwisata dan Badan pengelola penelitian, pembangunan. Keberhasilan organisasi bisa dicapai apabila pegawai bisa berperilaku positif terhadap diri sendiri dan organisasi dengan kejelasan tujuan organisasi, memastikan tingkat posisi pegawai, pemberdayaan pegawai, otonomi tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong presatasi, kreativitas dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiya et al., 2011). Tingginya rasa mau senantiasa tinggal di organisasi yang jadi suatu keharusan yang diimpikan pegawai. sedikit adanya pegawai yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melakkan tugas serta tanggung jawab mereka sebab sebagian pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. tetapi, dalam komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat menimbulkan suatu ide yang baik untuk diskusikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan atau pegawai di sebuah institusi kelembagaan maka peneliti ingin

melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisaional pada pegawai kantor Walikota Batu”**.

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor WalikotaBatu?
2. Apakah iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor WalikotaBatu?

1.3 TujuanPenelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor WalikotaBatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor WalikotaBatu.

1.4 ManfaatPenelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. SecaraTeoritis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman tentang pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasional terhadap komitmen organisasional. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor wali kota batu. Selain itu, peneliti ini juga untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

1. Bagi Lembaga Pemerintah, Sebagai informasi bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
2. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
3. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Penelitian ini dapat membantu menambah referensi di perpustakaan UIN Malang khususnya di fakultas ekonomi, yang akan meneliti mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan **“Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) dan Iklim Organisasi**

Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu". Komitmen organisasional dipilih karena peningkatan komitmen organisasional akan membawa kemajuan bagi lembaga pemerintahan. Adapun batasan pada penelitian ini sebagai berikut: Pegawai di Kantor Walikota Batu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan dan mencari hal baru untuk melakukan penelitian selanjutnya, berikut beberapa penelitian terdahulu yang di buat untuk acuan dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Organisasi Pegawai. *Haarudy Tanjung.(2020)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus/sampling total. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwasecara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap

komitmen organisasi, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Tarman dan Ruski.(2019)*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI Kabupaten Bangkalan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dari koperasi KPRI di kabupaten Bangkalan sebanyak 320 pengurus KPRI yang masih aktif di kabupaten Bangkalan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *area random sampling*. Pengurus yang dijadikan sampel adalah pengurus KPRI yang masih eksis berada pada kecamatan kota atau yang terdekat dengan kabupaten Bangkalan, yang selalu mengadakan RAT setiap tahunnya, sampel berjumlah 66 orang pengurus KPRI. Teknik pengambilan data menggunakan metode angket. Analisis data menggunakan regresi liner berganda dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan: 1. terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Ke-2 terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI kabupaten Bangkalan.

3. Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi.(2018)

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi dengan jurnal internasional yang berjudul *“Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff”* Peran Iklim Organisasi dalam Keterlibatan Pekerjaan: Cara Mengembangkan Komitmen Organisasi Staf Perawat. Karyawan adalah aset paling berharga dari sebuah organisasi Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami perilaku mereka. Dalam hal ini, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja di antara perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan di Provinsi Qazvin, Iran. Penelitian deskriptif analitik ini dilakukan pada tahun 2017. Untuk memilih secara acak proporsi tertentu perawat dari masing-masing rumah sakit pendidikan Qazvin, pengambilan sampel bertingkat digunakan. Secara total, 340 perawat dipilih. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 kuesioner yaitu Kuesioner Iklim Organisasi Halpin dan Kraft, Kuesioner Keterlibatan Kerja, dan Kuesioner Komitmen Organisasi Allen dan Myer. Untuk analisis data digunakan analisis faktor konfirmatori dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan software AMOS-24. Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh iklim organisasi

terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan kerja. Menurut nilai yang diperoleh untuk derajat kebebasan berdasarkan chi-square, indeks goodness-of-fit, root mean square error dari aproksimasi, dan indeks kecocokan komparatif berada dalam kisaran yang ditentukan; oleh karena itu, validitas model konseptual disetujui. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajer organisasi kesehatan dapat mencapai tujuannya dengan memahami iklim organisasi rumah sakit dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja karyawan dan menemukan strategi yang diperlukan untuk peningkatan komitmen organisasi

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Ariana dan Mujiati.(2018)*

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Ariana dan Mujiati tentang “*pengaruh signifikan dari keterlibatan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan restoran ingka di Kerobokan.*” Penelitian ini dilakukan pada restoran ingka di Kerobokan. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari gambaran umum restoran dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan restoran ingka. Jumlah responden sebanyak 45 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,

dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri.*Asrunputri. (2018)*

Tujuan dari riset ini ialah untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional pada Bank Syariah Mandiri kantor pusat di Jakarta. Yang menjadi latar belakang penelitian ini ialah disebabkan adanya penurunan presentase dalam peningkatan nilai aset perbankan yang diakibatkan oleh kurang berkomitmen serta minimnya keterlibatan karyawan didalam organisasi. POS yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada karyawan juga dinilai kurang memadai kebutuhan sosio- emosional karyawan. prosedur yang digunakan ialah kuantitatif yang memfokuskan pada 60 responden yakni karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Bersumber pada penemuan didalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak ditemukannya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta POS dan komitmen organisasional. Namun ditemukan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.

6. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen pada RSUD Sidoarjo .*Novarinda dan Iqbal.(2017)*

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Novarinda dan Iqbal tentang “*Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen pada RSUD Sidoarjo.*”

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui angket dan kajian pustaka dengan 100 sampel terpilih. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 23.00. Hasil Penelitian ini adalah berdasarkan Uji t diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil uji F keterlibatan kerja dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

7. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Septiadi, Sintasi dan Wibawa.(2017)

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Penelitian ini melibatkan 135 orang responden yang semuanya merupakan pegawai Pusat Keuangan. dengan menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Skala Likert digunakan untuk mengambil skor penilaian kuesioner dan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Structural Equation Model (SEM)

menggunakan *variance based* dengan *Partial Least Square* (PLS) serta VAF untuk menguji variabel mediasi. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankantugasnya.

8. Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun.*Puspita, Sulistyowati dan Utomo.(2017)*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. Desain penelitian ini yaitu hubungan kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (2) Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun (3) Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

9. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.*Widiarti dan Dewi . (2016)*

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Widiarti dan Dewi tentang “*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.*” Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 123 orang pegawai yang terdiri dari 6 bidang pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner serta observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

**10. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero).
*Kustianto dan Iskhak. (2015)***

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Kustianto dan Iskhak tentang “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero)*” telah menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi dengan komitmen karyawan di PT Garam (Persero) melalui kepuasan

kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Garam (Persero). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode sensus. Validitas dan reliabilitas dari hasil kuesioner tersebut diperiksa terlebih dahulu. Setelah membuktikan bahwa hasilnya adalah valid dan reliabel, maka akan diproses dan analisis dengan menggunakan *path analysis* dengan SPSS. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh langsung ke komitmen karyawan dan dapat juga berpengaruh tak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening lalu ke komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi pada iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Garam (Persero) dikategorikan sebagai pengaruh langsung dan tidak langsung, karena koefisien pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

11. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Liwun dan Prabowo. (2015)

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Liwun dan Prabowo tentang “*pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.*” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.

12. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Melinda, Lidwina Dhiu, dan Sari. (2014)

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Melinda, Dhiu dan Sari tentang “*pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.*” Subjek penelitian adalah karyawan dan dosen di Universitas Setia Budi Surakarta sebanyak 65 orang. Analisa data menggunakan teknik analisis regresi. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0.760 dengan F sebesar 42,386 $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Koefisien determinan (R^2) sebesar 57,8 % hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 57,8% dan 42,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

13. Investigating the Effect of Trust, Work-Involvement, Motivation and Demographic Variables on Organizational Commitment: Evidence from IT Industry. Tezergil, Köse dan Karabay. (2014)

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Tezergil, Köse dan Karabay dengan jurnal internasional yang berjudul “*Investigating the Effect of Trust, Work-Involvement, Motivation and Demographic Variables on Organizational Commitment: Evidence from IT Industry*” Data dikumpulkan dari sampel penelitian

profesional TI (N = 400) yang bekerja di industri teknologi tinggi Turki. Untuk menyelidiki hubungan antara kepercayaan, keterlibatan kerja, motivasi dan komitmen organisasi; Analisis faktor, analisis korelasi dan regresi logistik dilakukan. Hasil empiris mengungkapkan bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh kepercayaan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja. Model identik yang diperkirakan dengan regresi logistik tidak memberikan dukungan untuk adanya interaksi motivasi dan komitmen.

14. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat. Logahan dan Aesaria.(2014)

Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Logahan dan Aesaria tentang “*pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara,Tbk cabang Ciputat*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Dari hasil data ditemukan bahwa budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan berikutnya ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ditemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Dan ditemukan juga

bahwa budaya organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat.

15. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. Saputra dan Rahardjo. (2012)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Raharjo tentang *“pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.”* Sampel terdiri 128 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji daya diskriminasi, reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan SPSS dengan Teknik Regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. namun, tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 35,1%.

16. Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment.

Noordin, Sehan, dan Idrus. (2010)

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Noordin, Sehan, dan Idrus dengan jurnal

internasional yang berjudul *“Organizational Climate And Its Influence On Organizationa Commitment.”* Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan iklim organisasi organisasi mereka berada pada tingkat sedang. Nilai rata-rata untuk komponen iklim organisasi berkisar dari yang terendah 3,38 sampai yang tertinggi 3,77 dari skala Likert 5 poin. Komitmen kontinuitas tampaknya menjadi yang terendah dari tiga komponen konstruk komitmen organisasi dengan rata-rata 3,22. Dalam kaitannya dengan korelasi antar variabel, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kontinyu tidak memiliki korelasi dengan desain organisasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan. Semua variabel lain menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk memperbaiki situasi saat ini di Perusahaan ABC sehubungan dengan semua komponen iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Haarudy dan Tanjung. (2020) “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”.	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan Kerja • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi 	Analisis Data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, secara parsial kepuasan

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2	Tarman dan Ruski (2019) “Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan”	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim Organisasional • Keterlibatan Kerja • Komitmen Organisasional 	Area random sampling dengan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan: 1. terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasional terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di kabupaten Bangkalan. Ke-2 terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI kabupaten Bangkalan.
3	Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi (2018) “Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the	<ul style="list-style-type: none"> • Organizational climate • job involvement • Organizational commitment 	Correlations between the variables	Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organizational Commitment of Nursing Staff.”			<p>mempengaruhi komitmen organisasimelalui mediasi keterlibatan kerja. Menurut nilai yang diperoleh untuk derajat kebebasan berdasarkan chi-square, indeks goodness-of-fit, root mean square error dari aproksimasi, dan indeks kecocokan komparatif berada dalam kisaran yang ditentukan; oleh karena itu, validitas model konseptual disetujui. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajer organisasi kesehatan dapat mencapai tujuannya dengan memahami iklim organisasi rumah sakit dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja karyawan dan menemukan</p>

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				strategi yang diperlukan untuk peningkatan komitmen organisasi.
4	Ariana dan Mujiati (2018) “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.”	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan kerja • iklim organisasi • kepuasan kerja • komitmen organisasional 	Regressi linier berganda	Hasil analisis ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
5	Asrunputri (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri”	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Keterlibatan Kerja • Perceived Organizational Support • Komitmen Organisasional 	Kuantitatif	Berdasarkan temuan didalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak ditemukannya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta POS dan komitmen organisasional. Namun ditemukan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja dan komitmen organisasional.
6	Novarinda dan Iqbal (2017) “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisaional.”	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan kerja • iklim kerja • komitmen organisasional 	Linier berganda dengan SPSS	Hasil Penelitian ini adalah berdasarkan Uji t diketahui bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil uji F Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.
7	Septiadi, Sintasi dan Wibawa. (2017) “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.”	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan Kerja • Kinerja • Komitmen Organisasional. 	Analisis Data PLS	Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hasil

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankan tugasnya.
8	Puspita, Sulistyowati dan Utomo.(2017) “Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Puskidbang Sdm Perum Perhutani Madiun.”	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan Kerja • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasi 	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Keterlibatan Kerja (Job Involvement) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Puskidbang Sdm Perum Perhutani Madiun (2) Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Puskidbang Sdm Perum Perhutani Madiun (3) Keterlibatan Kerja

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				(Job Involvement) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.
9	Widiarti dan Dewi (2016) “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.”	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim organisasi • kepuasan kerja • komitmen organisasi 	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.
10	Kustianto dan Iskhak (2015), “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero).”	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim organisasi • komitmen karyawan • kepuasan kerja 	<i>Path alaysis</i> dengan SPSS	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi pada iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT Garam (Persero).

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11	Liwun dan Prabowo (2015) “ Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.”	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan Kerja • spiritualitas kerja • komitmen organisasi 	Uji <i>test</i>	Hasil Penelitian memperlihatkan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi
12	Melinda, Dhiu, dan Sari (2014) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.”	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan Tranformasional • iklim organisasi • komitmen organisasi 	Analisis Regresi	Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0.760 dengan F sebesar 42,386 $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13	Tezergil, Köse dan Karabay (2014) “Investigating the Effect of Trust, Work-Involvement, Motivation and Demographic Variables on Organizational Commitment: Evidence from IT Industry.”	<ul style="list-style-type: none"> • Work/job involvement • Motivation • demographic • organizational commitment 	factor analysis, correlation analysis and logistic regression were conducted.	Hasil empiris mengungkapkan bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh kepercayaan, keterlibatan kerja dan pengalaman kerja. Model identik yang diperkirakan dengan regresi logistik tidak memberikan dukungan untuk adanya interaksi motivasi dan komitmen
14	Logahan dan Aesaria (2014) “Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Bt – Ciputat.”	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • keterlibatan kerja • komitmen organisasi • kinerja karyawan 	Path analysis	Dari hasil data ditemukan bahwa S keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
15	Saputra dan Rahardjo (2012) ” Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X.”	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim Organisasi • kepuasan kerja • keterlibatan kerja • komitmen organisasi 	Uji hipotesis dengan SPSS, Regresi sederhana dan Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi namun, tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16	Noordin, Sehan, dan Idrus (2010) “Organizational Climate And Its Influence On Organizationa Commitment.”	<ul style="list-style-type: none"> • Organizational climet • organization commitment 	<i>Path analysis</i>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kontinyu tidak memiliki korelasi dengan desain organisasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan. Semua variabel lain menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk memperbaiki situasi saat ini di Perusahaan ABC sehubungan dengan semua komponen iklim organisasi dan komitmen organisasi.</p>

Tabel 2.2**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai”. (Jurnal Nasional)	Penelitian ini di lakukan pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang bedagai	Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi
2	“Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan” (Jurnal Nasional)	Penelitian ini di lakukan di Koperasi Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.	Sama-sama membahas pengaruh iklim organisasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode Kuantitatif.
3	“Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff.” (Jurnal Internasional)	Penelitian ini di lakukan pada perawat rumah sakit di Negara Iran, pengambilan sampel sebanyak 340 sampel.	Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.
4	“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.” (Jurnal Nasional)	Penelitian ini di lakukan di sebuah restoran, pengambilan sampel sebanyak 45 sampel.	Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.

5	<p>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri”</p> <p>(Jurnal Internasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di Bank Syariah Mandiri</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>
6	<p>“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di sebuah rumah sakit, pengambilan sampel sebanyak 100 sampel.</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>
7	<p>“Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di Pusdikbang Sdm Perum Perhutani.</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>
8	<p>“Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di semua pegawai keuangan.</p>	<p>Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>
9	<p>“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.”</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di dinas pendapatan Prov Bali, pengambilan sampel sebanyak 132 sampel.</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>

	(Jurnal Nasional)		
10	<p>“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero).”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di PT. Garam (persero), dan menggunakan variabel intervening</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Metode kuantitatif.</p>
11	<p>“ Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan pada karyawan di lembaga sekolah dari SMP-SMA.</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>
12	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di universitas setia budi Surakarta, pengambilan sampel sebanyak 65 sampel.</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Metode kuantitatif.</p>
13	<p>“Investigating the Effect of Trust, Work-Involvement, Motivation and Demographic Variables on Organizational Commitment: Evidence from IT Industry.”</p>	<p>Penelitian ini di lakukan di teknologi industry di Negara Turki, pengambilan sampel sebanyak 400 sampel.</p>	<p>Sama-sama membahas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.</p>

	(Jurnal Internasional)		
14	<p>“Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	Penelitian ini di lakukan di Bank BTN Ciputat,	Sama-sama membahas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.
15	<p>” Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X.”</p> <p>(Jurnal Nasional)</p>	Penelitian ini di lakukan di Perusahaan noname, pengambilan sampel sebanyak 128 sampel.	Sama-sama membahas pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.
16	<p>“Organizational Climate And Its Influence On Organizationa Commitment.”</p> <p>(Jurnal Internasional)</p>	Penelitian ini di lakukan di perusahaan ABC di Negara Malaysia,	Sama-sama membahas tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Metode kuantitatif.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Keterlibatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013 : 74) merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan

mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Menurut Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti (2013:103) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Keterlibatan kerja ialah suatu proses partisipatif yang mengenakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu industri atau perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281). Brown (dalam Prihatini, 2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan untuk cerminan dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Hiriyappa (2009:59) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan hingga sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sebaliknya tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja menurut Kenungo dalam Abutayeh & Al-Qataweh,

(2012:102) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Coulter (2012:377) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting

bagi harga dirinya. Dan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah di mana seorang karyawan menganggap pekerjaannya itu sangat penting, dan jika pekerjaan itu selesai sebelum waktu yang ditargetkan itu akan menjadi prestasi

dirisendiri.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a Variabel *personal*

Variabel *personal* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2008:88) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Westhuizen (2008:77) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

Bazionelos (2004:88) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara *trait* kepribadian dengan keterlibatan kerja ditinjau dari teori 5 Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan

dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *aggreableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

b. Variabel situasional

Variabel *situasional* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2009:69) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Irawan (2010:68) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi.

Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (*partisipatif/mechanistik*), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (*tall/flat*), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas). Hao, Jung, dan Yenhui (2009:89) dalam penelitiannya

mengenai faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*) personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja.

2.2.1.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner yang (dalam Liao & Lee, 2009), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu :

a Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

b Pentingnya kinerja untuk harga diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa Harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

2.2.1.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

c. Kerjasama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.2.1.5 Keterlibatan kerja dalam perspektif Islam

Keterlibatan kerja dijelaskan juga di dalam Al Quran, berikut surat-surat yang menerangkan tentang keterlibatan kerja :

1. Dalam Al Quran surat Al Jumua ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

2. Dalam Al Quran surat Al Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ
فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فَيُضِلَّ
رُضًى ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

3. Dalam Al Quran Surat Al Ma'arij ayat32-35:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۖ
وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ۖ
وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۖ
أُولَٰئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ ۖ

Artinya ayat 32:

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Artinya ayat33:

Dan orang-orang yang memberikankesaksiannya

Artinya ayat34:

Dan orang-orang yang memelihara shalatnya.

Artinya ayat 35:

Mereka itu (kekal) di surga lagi dimuliakan.

2.2.2 Iklim Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi di definisikan oleh Bowditch dan Buono (1997:299) sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Iklim Organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan karyawan tersebut di organisasi. French (1994 : 90) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan di dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkat atau derajat struktur, dan praktik-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia.

Stringer (dalam Wirawan, 2007;121) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masuk akal atau dapat dinilai, terutama memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi. Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara (cerah atau buruk dan sebagainya). Orang akan merasa nyaman jika berada di luar dengan suasana atau kondisi gelap, atau karena arus udara yang terhambat. Demikian juga dengan iklim

organisasi yang bersifat abstrak namun dapat di rasakan nyaman atau tidak nyaman di dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (AS'ad, 1991:45)

Pada sisi lain, Iklim belakangan ini di edentifikasikan sebagai komponen sistem sosial (Muchinsky, 1993 :363) iklim merupakan sebuah situasi yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan dan perilaku anggotanya yang bersifat temporal dan sbyektif (Smither, 1998 : 399). Gilmer (1975 : 409) menggambarkan iklim sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Wirawan (2007;122) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa iklim organsasi adalah suatu lingkungan kerja ataupun kondisi di dalam perusahaan yang di mana akan mempengaruhi kinerja seseorang, seperti halnya jika kondisi di dalam perusahaan itu baik maka akan berpengaruh baik jika kondisi buruk maka kinerja seseorang juga akan buruk.

2.2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasional

Menurut Robert Stringer (Wirawan,2007:135-138) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasional yaitu:

1. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasional umum yang sama. Walaupun lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi yaitu:

- a. Kecepatan perubahan, ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasional dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggung jawab lebih tinggi. Dalam jangka panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggung jawab tinggi.
- b. Level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa adanya persaingan dalam suatu industri sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasional. Jika industri diregulasi secara ketat, maka setiap orang akan mengetahui peraturan.
- c. Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik mempengaruhi dimensi komitmen iklim organisasional. Jika karyawan memiliki peluang dan pilihan karir terpisah dari organisasi mereka, komitmen yang menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi.

2. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk

dilakukan), oleh karena itu strategi mempengaruhi iklim organisasional

secara tidak langsung:

- a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
- b. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi- strategi yang berbeda.
- c. Strategi jangka panjang akan memiliki dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

3. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

Terdapat lima aspek sejarah dan budaya suatu organisasi :

- a. Nilai-nilai sejarah, yaitu cara karyawan mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai baik atau buruk dan produktif atau pemborosan.
- b. Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan.
- c. *Mite*, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai organisasi dan para pemimpinnya mampu memperkuat nilai- nilai inti dan kepercayaan.
- d. Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi

yang memperkuat dan mengabadikan nilai-nilai budaya.

- e. Norma, peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, perilaku interpersonal.

4. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi

Stringer (Wirawan, 2007:131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu :

- a. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
- b. Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi dapat mengukur tekanan perasaan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar- standar

tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah bagi kinerja karyawan.

- c. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diinginkan.
- d. Penghargaan (*reward*) mengindikasikan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaan yang baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan, yaitu imbalan dan kritik. Penghargaan rendah diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan dengan baik kemudian diberi imbalan secara tidak konsisten.
- e. Dukungan (*support*) merupakan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau terasing sendiri.

- f. Komitmen (*commitment*) merupakan perasaan bangga terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Sementara dimensi-dimensi iklim organisasi menurut French (1994 :91) menjabarkan kategori-kategori yang dirasakan dan di persesikan individu untuk mengukur iklim organisasi. Kategori ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1968), yaitu :

a) Struktur

Dimensi struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki karyawan tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan, maka iklim yang dirasakan positif.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri, tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri, dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggung jawab mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

c) Reward (penghargaan)

Adanya reward menunjukkan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibanding pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan promosi dan gaji akan membuat

karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

d) Risiko

Ketika karyawan merasakan keamanan dalam pekerjaannya, yang di sebabkan risiko kinerja yang kecil, maka iklim yang ada merupakan iklim yang positif.

e) Kehangatan

Adanya kehangatan di antara rekan dan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan

f) Dukungan

Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

g) Standar

Standar performansi kerja yang tinggi di rasakan penting. Standar yang ada mendukung ke arah kerja yang menantang. Penekankan pada kerja yang bagus menunjukkan adanya iklim organisasi yang positif.

h) Konflik

Karyawan yang merasakan bahwa manajer dan karyawan lain mau mendengarkan pendapat orang lain dan terbuka dalam pemecahan masalah menunjukkan konflik minimal yang mengindikasikan iklim yang positif

i) Identitas

Identitas merupakan perasaan bahwa individu termasuk bagian perusahaan dan menjadi anggota yang berharga dalam bekerja tim. Individu yang memiliki perasaan ini akan

merasakan iklim organisasi yang positif.

2.2.2.4 Pengukuran Iklim Organisasi

Menurut Sumantri dalam Marlina (2012:15) pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (*informal description*). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif, ataupun non komunikatif

Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. Apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan khaidah-khaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosialnya umumnya.

2.2.2.5 iklim organisasi dalam prespektif islam

Iklim Organisasi di jelaskan juga di dalam Al Quran, berikut surat-surat yang menerangkan tentang Iklim Organisasi :

1. Dalam Surat Al Arof Ayat 96:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ بَآمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن

كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya:

Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya

2.2.3 Komitmen organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Mowday (dalam Sopiah 2008:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi

pencapaian tujuan organisasi.

Crow *et al.*, (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasional mempunyai peranan penting bagi organisasi dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasional mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu organisasi untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada organisasi. Organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan membuat organisasi lebih kompetitif karena para pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Steers & Porter (dalam Sopiah, 2008 : 163) mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan, yaitu

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal*

consistency organizational. Semua faktor tersebut akan memunculkan dan membentuk tanggungjawab.

3. *Non-organizational factors*, meliputi *availability of alternative jobs*.
4. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya tidak ada alternatif pekerjaan lain. Sehingga, jika ada dan lebih baik, maka karyawan akan meninggalkannya.

Darmadi (2018, Hal. 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangankarir.
2. Factor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentifekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel psikologis yang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Shultz & Schultz (1990:710) mengemukakan bahwa faktor individu dan organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Faktor individu tersebut antara lain usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, tingkat motivasi kerja, dan kemajuan karir. Selanjutnya, faktor

organisasi yang dapat meningkatkan komitmen antara lain sikap positif terhadap kelompok kerja, otonomi, kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan kemampuan pada pekerjaan. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan komitmen pada perusahaan adalah jumlah anak yang bersekolah, rencana pensiun, persahabatan dalam komunitas, dan kepemilikan rumah pribadi.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah

1. Faktor personal
2. Faktor organisasional
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasional

2.2.3.3 Dimensi Komitmen Organasional

Menurut Robbins and Judge (2011:111) dimensi untuk mengukur komitmen organisasional adalah:

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Affective commitment memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan

- b. Menerima norma-norma yang berlaku
- c. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- d. Bekerja secara rutin dan *fullday*
- e. Mengerjakan tugas yang diberikan
- f. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Indikator untuk *continuance commitment* adalah sebagai berikut :

- a. Melindungi aset-aset perusahaan
- b. Merasa rugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- c. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan

3. *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Indikator pada dimensi *normative commitment* adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan dan rasapatuhan
- b. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- c. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan
- d. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya

2.2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018, Hal. 86) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - (b) loyalitas terhadap organisasi
 - (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi:
 - (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
 - (a) kemauan bekerja
 - (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara keseluruhan ialah menurut Shaleh (2018, Hal. 51) bahwa komitmen organisasi

memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus jadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.3.5 Komitmen Organisasional dalam perspektif Islam

Komitmen Organisasi di jelaskan juga di dalam Al Quran, berikut surat- surat yang menerangkan tentang Komitmen Organisasi :

1. Dalam surat Al Araf ayat 172:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ ۖ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۖ شَهِدْنَا ۚ أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ۚ

Artinya:

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman") :)"Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang

lengah terhadap ini (keesaan Tuhan).

2. Dalam surat Al fath ayat 10:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ
 يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ إِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهَا اللَّهَ
 فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya:

Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar

3. Dalam surat Al Maidah Ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّهَا
 صَيْدُوا وَانْتَحَرُمُ ۖ إِنَّ اللَّهَ هِيَ حَكِيمٌ عَزِيزٌ

Artinya:

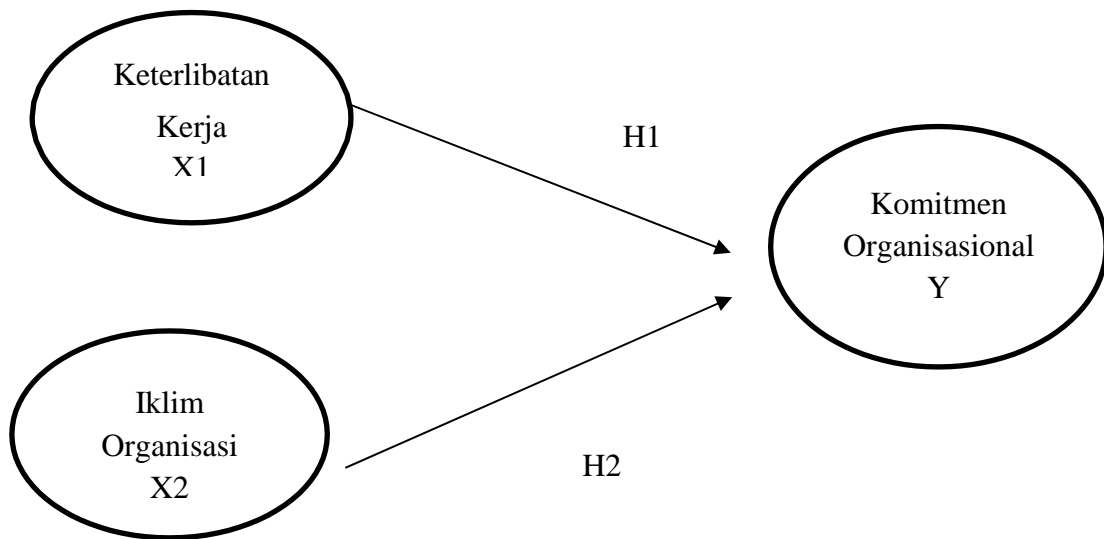
Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah

menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki- Nya.

2.3 KerangkaKonseptual

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebagai berikut :

Gambar 2.1
KerangkaKonseptual



Keterangan :

H1 : X1 berpengaruh terhadap Y

H2 : X2 berpengaruh terhadap Y

2.4 Hipotesis

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2012:96) mengatakan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang belm diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Dari uraian diatas didapatkan hipotesis :

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap KomitmenOrganisasional

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2020), Tarman dan Ruski (2019), Arina dan Mujiati(2018), Asrunputri (2018), Novarinda dan Iqbal (2017), Septiadi, Sintasi dan Wibawa (2017), Puspita, Sulistyowati dan Utomo (2017), Liwun dan Prabowo (2015), puspits dan sulistiowati (2017), liwun dan prabowo (2015) logahan dan aesari (2014) hasil analisis ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Rahardjo (2012) bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Keterlibatan kerja (job involvement) berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Kantor Wali KotaBatu

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap KomitmenOrganisasional

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tarman dan Ruski(2019), Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi (2018), Ariana dan Mujiati (2018), Novarinda dan Iqbal (2017), Widiarti dan Dewi (2016), Melinda, Dhiu dan Sari (2015) Noordin, Sehan dan

Idrus (2010), mendapatkan hasil yang sama, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kustianto dan Iskhak (2015) mendapat hasil bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh langsung ke komitmen karyawan dan dapat juga berpengaruh tak langsung yaitu melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening lalu ke komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Iklim organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai di Kantor Wali Kota Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wali Kota Batu yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313.

3.3 Populasi dan Sample Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan orang, kejadian, atau satuan-satuan yang menarik bagi peneliti untuk diteliti (Sani dan Maharani, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh daftar pegawai kantor Walikota Batu dapat dilihat pada tabel 3.3, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Populasi

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Kota Batu, 2017			
Dinas/Instansi Pemerintahan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Sekretariat Daerah	-	-	-

Asisten Administrasi Pemerintahan	1	-	1
Bagian Hukum	6	9	15
Bagian Administrasi Pemerintahan & Otonomi Daerah	11	7	18
Bagian Organisasi	10	7	17
Asisten Administrasi Pembangunan & Kesejahteraan Rakyat	-	1	1
Bagian Administrasi Perekonomian & Pembangunan	13	14	27
Bagian Layanan Pengadaan	11	6	17
Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat & Sosial	9	5	14
Asisten Administrasi Umum	1	-	1
Bagian Umum	14	13	27
Bagian Hubungan Masyarakat	12	6	18
Bagian Protokol & Rumah Tangga	16	15	31
Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Hukum & Politik	1	-	1
Staf Ahli Bidang Ekonomi, Keuangan & Pembangunan	1	-	1
Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan & SDM	1	-	1
Sekretariat DPRD	23	8	31
Inspektorat	25	16	41
Badan Kepegawaian & Pengembangan SDM	27	28	55
Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian & Pengembangan Daerah	32	11	43
Badan Keuangan Daerah	71	48	119
Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu & Naker	25	30	55
Dinas Pariwisata	38	26	64
Dinas Perhubungan	56	14	70
Dinas Pertanian	50	54	104

Dinas Sosial	17	13	30
Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	26	21	47
Dinas Koperasi, Usaha Mikro & Perdagangan	58	26	84
Dinas Lingkungan Hidup	148	27	17 5
Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk & KB	23	31	54
Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang	76	12	88
Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman & Pertanahan	37	15	52
Dinas Komunikasi & Informatika	50	16	66
Dinas Ketahanan Pangan	19	19	38
Dinas Pendidikan	423	899	1322
Dinas Kesehatan	17	25	42
Dinas Penanggulangan Kebakaran	41	6	47
Dinas Perpustakaan & Kearsipan	19	20	39
Satuan Polisi Pamong Praja	52	7	59
Kantor Kesatuan Bangsa & Politik	13	7	20
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	17	5	22
Kecamatan Batu	21	9	30
Kecamatan Junrejo	23	9	32
Kecamatan Bumiaji	24	3	27
Sekretariat KPU	12	6	18
Kelurahan Ngaglik	4	3	7
Kelurahan Songgokerto	7	1	8
Kelurahan Sisir	6	3	9
Kelurahan Temas	10	2	12
Kelurahan Dadaprejo	7	6	13
Puskesmas Batu	9	34	43
Puskesmas Beji	11	28	39

Puskesmas Bumiaji	6	34	40
Puskesmas Junrejo	8	17	25
Puskesmas Sisir	6	26	32
Kementrian Agama	59	81	140
Badan Pusat Statistik	9	7	16
Balai Benih Ikan Punten	10	2	12
Rumah Sakit Paru	85	93	178
Balai Jestro	50	34	84
Balai Besar Pelatihan Peternakan	60	27	87
UPT.Dinas Peternakan Prop.Jatim	11	3	14
Kejaksaan Negeri	17	16	33
Badan Pertanahan Nasional	32	7	39
PPPPTK PKn dan IPS	85	39	124
RS Hasta Brata	11	21	32
Polres Kota Batu	19	13	32
Jumlah Pegawai	2 092	1 991	4 083
Sumber: Bagian Kepegawaian Setda Kota Batu			

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Menurut Sujarweni (2015:81) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari elemen-elemen yang dimiliki oleh sebuah populasi tersebut. Bila sebuah populasinya besar, maka para peneliti akan menggunakan semua populasi tersebut, contohnya seperti faktor waktu, dana dan

tenaga. Untuk itu sampel yang diambil itu harus bersifat mewakili terhadap sebuah populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Ket :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Toleransi error

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 4.083 pegawai, sehingga toleransi error yang digunakan adalah 10%. Oleh karena itu, untuk mengetahui sampel penelitian maka menggunakan perhitungan berikut :

$$n = \frac{4.083}{1 + 4.083(0.10)^2}$$

$$n = \frac{4.083}{1 + 40.83}$$

$$n = 97.609$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 97,609 dibulatkan menjadi 98 responden. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Tabel 3.2 Sampel

Nama Bagian	Karyawan
Badan Dinas Pariwisata	55 pegawai
Badan Perencanaan Pembangunan, penelitian dan pengembangan Daerah	21 pegawai
Badan kepegawaian dan pengembangan SDM	25 pegawai
Jumlah	101 pegawai

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel berasal dari bahasa Inggris “*sample*” yang artinya contoh, comotan ataupun mencomot ialah mengambil sebagian saja dari yang banyak. Dalam hal ini yang diartikan dengan yang banyak merupakan populasi. Dalam suatu riset, tidaklah senantiasa butuh untuk meneliti semua individu dalam populasi karena akan memakan banyak waktu dan biaya yang besar. Oleh karena itu dilakukan pengambilan sampel, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang benar-benar representasi maupun yang mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini untuk pengambilan sampel memakai metode *cluster random sampling*. Menurut Akbar dan Usman (2006: 183) ciri utama sampling ini ialah setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.4 Data dan JenisData

Jenis daata yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

1. DataPrimer

Menurut Sujarweni (2015:89) menjelaskan data primer merupakan data yang diambil dari sistem wawancara dan hasil dari sebuah kuesioner dari perusahaan dan para nasabah untuk dijadikan data penelitian yang akan diteliti. Data primer yang digunakan peneliti yaitu dengan mengisi sebuah kuesioner yang ditujukan kepada responden yang menggunakan produk tabungan pelajar. Penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban yang diberikan peneliti kepada responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

2. DataSekunder

Menurut Sujarweni (2015:89) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan data yang sudah diolah baik oleh pihak peneliti lain. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari buku-buku dan juga jurnal dalam penelitian lain dan data yangdisajikan.

3.5 Teknik PengumpulanData

Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh bagi penelitian, karena apabila dalam mengumpulkan data sudah tepat maka akan mendapatkan hasil yang akurat dan relevan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik

survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013; 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dengan responden. Penyebaran kuesioner yang difokuskan kepada pegawai di kantor wali kota batu. Maka diharapkan responden akan memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan serta membagikan jawaban atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel independen/bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013: 63). Variable bebas dalam penelitian ini terdiri dari Keterlibatan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2). Adapun definisi Keterlibatan Kerja (X1) menurut Hiriappa.

(2009:59) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting

untuk keberhargaan dirinya. Sedangkan definisi Iklim Organisasi (X2) yakni Stringer (dalam Wirawan, 2007;121) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masuk akal atau dapat dinilai, terutama memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

2. Variable Terikat atau Dependen (Y)

Variabel dependen/terikat sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuensi adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 63). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y). Adapun definisi tentang Komitmen Organisasional menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keterlibatan Kerja (X1)	Partisipasi Kerja.	Jika tunjangan pengangguran sangat tinggi, saya masih lebih suka bekerja.	Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308),
		Bahkan jika saya memenangkan banyak uang di kolam renang, saya akan terus bekerja di suatu tempat.	
	Keikutsertaan.	Saya selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kerjasama	Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan	
		Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja	
		Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan	
Iklim Organisasi (X2)	Struktur	Saya merasa di hargai dan puas jika hasil pekerjaan saya di apresiasi atasan/orang lain	Stringer (Wirawan, 2007:131), Ariana dan Mujiati (2018)
	Standart-standart	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan tanpa adanya campur tangan dari atasan.	
	Tanggung jawab	Memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan.	
	Penghargaan	Mendapat penghargaan saat dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	
	Dukungan	Mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.	
	Komitmen	Senang dengan komitmen yang telah ada sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.	
	<i>Affective Commitment</i>	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	
		Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang di luar.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komitmen Organisasional (Y)	<i>Continuance Commitment</i>	Tidak akan terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini dalam waktu dekat.	Busro (2018.86), Noordin, Sehan, dan Idrus (2010)
		Saat ini, mempertahankan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan dan juga keinginan.	
	<i>Normative Commitment</i>	Saya diajari untuk percaya pada nilai tetap setia pada satu organisasi	

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) mengatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang paling populer dikalangan peneliti, karena dalam penerapannya skala likert sangat mudah dan sederhana dalam penafsiran. Contoh metode Skala Likert:

Tabel 3.4 Metode Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah peneliti, 2021

3.8 Uji Analisis

3.8.1 Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2009: 248). Menurut Sujarweni (2012:77), menyatakan “uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r_{hitung} di bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan sig 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid”. Untuk itu sebelum peneliti menyebarkan kuesoner pada sampel responden, maka harus di uji validitasnya dengan cara pengujian validitas pada 30 orang responden untuk menguji keabsahan dari instrument penelitian sebelum disebarkan kepada seluruh sampel responden.

3.8.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268) Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Sedangkan menurut Sujarweni (2012:140) menyatakan bahwa “reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu

variabel dan di susun dalam suatu bentuk kuesoner. Uji validitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0.600 maka reliabel, . Kuisisioner bisa dikatakan reliabel apabila responden dalam menjawab setiap pertanyaan bisa konsisten atau stabil. Dalam alat yang akan digunakan peneliti yakni *software* SPSS terdapat fasilitas yang **Analisis Data**

3.8.3 Uji AsumsiKlasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Singgih Santoso (2009:342) Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Menurut Ghozali (2011:105) uji asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil model regresi yang baik. Adapun uji asumsi klasik meliputi :

3.8.3.1 UjiNormalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data yang disebarkan itu secara merata dan tidak melenceng dan untuk mengetahui variable independent dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:105) pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-Plot.

3.8.3.2 UjiHeterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua

pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011:105).

3.9 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:153) Analisis Regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan dan iklim

organsasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai di kantor wali kota batu.

Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Ket ;

Y = KomitmenOrganisasional

a = Konstanta

b = Koefisienregresi

X1 = Variabel Keterlibatan Kerja

X2 = Variabel IklimOrganisasi

3.10 UjiHipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik.

3.10.1 Uji T-statistik (parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak.Hipotesis

ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011:98) uji determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependent (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol atau satu. Apabila nilai determinasi (R^2) yang kecil, maka kemampuan variabel independent (X) dalam menjelaskan variabel dependent (Y) sangat terbatas. Dan apabila nilai koefisien (R^2) mendekati satu, maka variabel independent (X) dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent(Y).

3.10.3 Uji Fhitung

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan, (Kuncoro, 2009:239):

- a. H_a diterima jika, $F_{hitung} > F_{tabel=(k);(n-k-1)}$ atau $(Sig) < (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. H_0 diterima jika, $F_{hitung} < F_{tabel=(k);(n-k-1)}$ atau $(Sig) > (\alpha) 0.05$
 maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas
 dengan variabel terikat. Keterangan : $F_{tabel=(k);(n-k-1)}$
 (k) = jumlah variabel bebas dengan α (5%)

(n) = jumlah Sampel

Sehingga didapatkan hasil:

$$F_{tabel} = (2);(81-2-1)$$

$$= (2) ; (78)$$

$$= (3.11)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Pemerintahan

Kota Batu merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang dikenal sebagai daerah tujuan wisata yang bernuansa alam pegunungan baik ditingkat regional maupun internasional. Sebelum berstatus sebagai Pemerintah Kota (Pemkot), Kota Batu merupakan salah satu bagian kecamatan dalam wilayah Kabupaten Malang dan tahun 1993 ditingkatkan statusnya menjadi Kota Administratif (Kotatif). Kemajuan-kemajuan Kotatif Batu yang terus meningkat setiap tahun telah mengindikasikan Kotatif Batu seperti daerah perkotaan. Di Kotatif Batu telah terdapat sarana dan prasarana perkotaan seperti PDAM, PLN, jalan raya, telekomunikasi, hotel berbintang, villa, bank, pasar dan swalayan, terminal, sarana kesehatan, kantor administrasi pemerintahan, fasilitas pendidikan dan sebagainya. Perkembangan pesat Kotatif Batu membuat Bupati Malang, Abdul Hamid, memunculkan gagasan untuk meningkatkan status Kotatif Batu menjadi Pemkot. Namun sampai tahun 1999 pembentukan Pemkot Batu belum terealisasi. Berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 juga berdampak bagi usaha peningkatan status Kotatif Batu karena sebagian besar masyarakat Kotatif Batu menginginkan berubahnya status Kotatif Batu menjadi Pemkot.

Faktor- faktor yang melatarbelakangi pembentukan Pemkot Batu. *Pertama*, faktor geografis. Letak strategis Kota Batu yaitu merupakan jalur penghubung antar kota Malang, Kediri, Mojokerto, dan Jombang bahkan menjadi jalur pilihan untuk menuju kota-kota yang ada di Jawa Tengah dan Yogyakarta. *Kedua*, ekonomi. Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Batu sebesar 4,2 M telah memenuhi syarat sebagai Pemkot melebihi persyaratan minimal yang ditentukan yaitu 2 M. *Ketiga*, sosial budaya. Perkembangan penduduk Kotatiff Batu rata-rata 2,06% per tahun menyebabkan adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik dalam bidang administrasi pemerintahan dan adanya sarana penunjang kehidupan sosial budaya seperti sarana pendidikan, transportasi, wisata, dan budaya. *Keempat*, sosial politik. Adanya usulan peningkatan status Kotatiff Batu yang telah dimulai sejak tahun 1995 yaitu surat usulan dari Bupati Malang dan Gubernur serta pernyataan pendapat dari DPRD Kabupaten Malang tentang peningkatan status Kotatiff Batu. *Kelima*, keamanan dan ketertiban. Di Kotatiff Batu telah ada sarana dan prasarana yang mendukung keamanan dan ketertiban. Faktor-faktor pendukung tersebut sangat berpengaruh bagi peningkatan status Kotatiff Batu menjadi Pemkot terutama dari segi PAD dianggap telah mampu digunakan sebagai modal dasar pembangunan, kesejahteraan, dan pengembangan daerah. Untuk memperjuangkan peningkatan status Kotatiff Batu menjadi Pemkot, Pokja dan Pemerintah Kotatiff Batu melakukan pendekatan-pendekatan dengan pemerintah Kabupaten, Propinsi, dan Pemerintah Pusat. Selain itu Pokja juga mengadakan

sosialisasi peningkatan status Kotatiff Batu kepada masyarakat. Kotatiff Batu akhirnya terwujud menjadi Pemkot Batudengan ditandai dikeluarkannya UU Nomor 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Batu. Pembentukan Pemkot Batu memunculkan adanya perubahan-perubahan dalam beberapa aspek kehidupan masyarakat seperti aspek politik, ekonomi, sosial budaya, serta keamanan dan ketertiban yang sangat mencolok dibandingkan dengan pada saat masih menjadi wilayah dalam Kabupaten Malang.

Adapun faktor- faktor yang melatarbelakangi pembentukan Pemkot Batu Tahun 2001 yaitu faktor geografis, ekonomi, sosial budaya, sosial politik, serta keamanan dan ketertiban. Proses pembentukan Pemkot Batu yang memakan waktu hampir enam tahun dimulai sejak tahun 1995 akhirnya dapat terealisasi dengan ditetapkannya Kotatiff Batu menjadi Pemkot Batu dalam UU Nomor 11 Tahun 2001. Pembentukan Pemkot Batu telah membawa beberapa dampak dalam kehidupan masyarakat seperti aspek politik, ekonomi, sosial budaya, serta keamanan dan ketertiban dibandingkan sebelum tahun 2001

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Desa berdaya kota berjaya terwujudnya kota batu sebagai sentra agro wisata internasional yang berkarakter, berdaya saing dan sejahtera.

Misi

1. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat yang berlandaskan nilai-

nilai keagamaan dan kearifan budaya lokal.

2. Meningkatkan pembangunan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia.
3. Mewujudkan daya saing perekonomian daerah yang progresif mandiri berbasis agrowisata.
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan kawasan pedesaan yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel berorientasi pada pelayanan publik yang profesional.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden tersebut yang terdiri dari : jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status. Adapun hasil analisis karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini yakni pria dan wanita dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	53	52,48%
Wanita	48	47,52%
Total	101	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, jenis kelamin responden pria berjumlah 53 orang atau sebanyak 52,48 % dan untuk responden wanita berjumlah 48 orang atau sebanyak 47,52%. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini

mayoritas responden didominasi oleh pria yang berjumlah 53 orang atau 52,48%

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini adalah responden dengan usia <20 tahun, 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50 tahun, >50 tahun dengan menggunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 tahun	1	0,99%
20-25 tahun	3	2,97%
26-30 tahun	8	7,92%
31-35 tahun	11	10,89%
36-40 tahun	20	19,80%
41-45 tahun	29	28,71%
46-50 tahun	20	19,80%
>50 tahun	9	8,92%
Total	101	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, usia <20 tahun berjumlah 1 orang responden dengan presentase 0,99%, usia 20-25 tahun berjumlah 3 orang responden dengan presentase 2,97%, usia 26-30 tahun berjumlah 8 orang responden dengan presentase 7,92%, usia 31-35 tahun berjumlah 11 orang responden dengan presentase 10,89%, usia 36-40 tahun berjumlah 20 orang responden dengan presentase 19,80%, usia 41-45 tahun berjumlah 29 orang responden dengan presentase 28,71%, usia 46-50 tahun berjumlah 20 orang responden dengan presentase 19,80%, usia >50 tahun berjumlah 9 orang responden dengan presentase 8,92% Hal ini dapat disimpulkan

bahwasannya dalam penelitian ini rata-rata responden berusia 36-40 tahun dengan jumlah 20 orang, 41-45 dengan jumlah 29, 46-50 dengan jumlah 20 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir, mulai dari SMP hingga S3, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA	11	10,89%
D3	20	19,81%
S1	45	44,55%
S2	25	24,75%
S3	0	0%
Total	101	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP, responden dengan Pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang dengan presentase 10,89%, responden yang berpendidikan terkahir D3 berjumlah 20 orang dengan presentase 19,81%, responden yang berpendidikan terkahirnya S1 berjumlah 45 orang dengan presentase 44,55%, responden yang berpendidikan terkahirnya S2 berjumlah 25 orang dengan prosentase 24,75%, tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S3. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya dalam penelitian ini responden yang menjadi pegawai di Kantor Walikota Batu berpendidikan mulai

dari SMA hingga S2.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Masa Kerja responden dalam penelitian ini adalah responden dengan Masa Kerja <1tahun, 1-3 tahun, 4-7 tahun, 8-11 tahun, 12-15 tahun, >15 tahun dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
<1tahun	3	2,97%
1-3 tahun	3	2,97%
4-7 tahun	8	7,92%
8-11 tahun	25	24,75%
12-15 tahun	30	29,7%
>15 tahun	32	31,68%
Total	101	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan masa kerja <1 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 2,97%, responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 2,97%, responden dengan masa kerja 4-7 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 7,92%, responden dengan masa kerja 8-11 tahun berjumlah 25 orang dengan presentase 24,75%, responden dengan masa kerja 12-15 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase 29,7%, responden dengan masa kerja >15 tahun berjumlah 32 orang dengan presentase 31,68%. Hal ini dapat di simpulkan bahwa yan kerja di kantor Walikota malang sudah banyak yan sudah

lama mulai dari 8-11 tahun masa kerja sampai dengan >15 tahun masa kerja.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Karakteristik status responden dalam penelitian ini adalah responden dengan Status Menikah dan Belum Menikah dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Status

Status	Frekuensi	Prosentase
Menikah	94	93,07%
Belum Menikah	7	6,93%
Total	101	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas responden yang berstatus menikah sebanyak 94 orang dengan presentase 93,07%, responden yang berstatus belum menikah sebanyak 7 orang dengan presentase 9,93%. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya responden yang sudah menikah sebanyak 94 dengan presentase 93,07%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian ini memuat statistik deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian. Dalam tabel tersebut distribusi jawaban akan dijabarkan secara rinci sehingga memudahkan pembaca untuk melakukan analisa mendalam. Untuk

mendeskripsikan nilai *mean* setiap instrumen dalam penelitian ini digunakan kriteria yang disusun sebagai berikut:

Tabel 4.6 Nilai Skor dan Kategori

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Data Diolah, 2021

4.3.1.1 Keterlibatan Kerja (X1)

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Keterlibatan Kerja (X1). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	3	3,0	5	5,0	15	14,9	44	43,6	34	33,7	4,00
2	X1.2	0	0	9	8,9	16	15,8	62	61,4	14	13,9	3,80
3	X1.3	1	1,0	3	3,0	13	12,9	53	52,5	31	30,7	4,09
4	X1.4	2	2,0	10	9,9	17	16,8	52	51,5	20	19,8	3,77
5	X1.5	0	0	9	8,9	13	12,9	43	42,6	36	35,6	4,05
6	X1.6	0	0	3	3,0	14	13,9	45	44,6	39	38,6	4,19
Rata-rata Frekuensi untuk X1 = 3,98												

Sumber: Data SPSS diolah, 2021

Keterangan :

Berdasarkan tabel diatas dari 101 responden dapat diketahui bahwa sebagian

responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju diketahui dari hasil presentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 61,4% terdapat pada pertanyaan X1.2 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 3 jawaban yaitu pada pertanyaan X1.2 dengan menjawab sangat tidak setuju, X1.5 dengan jawaban sangat tidak setuju, pertanyaan X1.6 dengan jawaban sangat tidak setuju.

Dengan 6 item diatas menunjukkan bahwa saya mengetahui keterlibatan kerja pegawai di kantor Walikota Batu yang seperti saya lihat bagaimana kota batu merupakan kota yang mempunyai banyak maanfaat untuk masyarakatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada di sana dengan mengembangkan banyak wisata dan usaha. Dari 6 item dapat diketahui yang mendapatkan nilai *mean* paling besar (X1.6) yakni “Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Walikota masih menyukai dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4.3.1.2 Iklim Organisasi(X2)

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel iklim organisasi (X2). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Iklim Organisasi (X2)

No	Item	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	R	S	SS	

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	1	1,0	11	10,9	18	17,8	55	54,5	16	15,8	3,73
2	X2.2	1	1,0	8	7,9	21	20,8	59	58,4	12	11,9	3,72
3	X2.3	3	3,0	17	16,8	36	35,6	39	38,6	6	5,9	3,28
4	X2.4	1	1,0	8	7,9	13	12,9	54	53,5	25	24,8	3,93
5	X2.5	1	1,0	6	5,9	13	12,9	57	56,4	24	23,8	3,96
6	X2.6	1	1,0	19	18,8	25	24,8	38	37,6	18	17,8	3,52
Rata-rata Frekuensi untuk X2 = 3,69												

Sumber: Data SPSS diolah, 2021

Keterangan :

Berdasarkan tabel diatas dari 101 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju diketahui dari hasil presentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 58,4% terdapat pada pertanyaan X2.2 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban responden terendah dengan nilai 1,0% terdapat pada 5 jawaban yaitu pada pertanyaan X2.1 dengan menjawab sangat tidak setuju, X2.2 dengan jawaban sangat tidak setuju, pertanyaan X2.4 dengan jawaban sangat tidak setuju, X2.5 dengan jawaban sangat tidak setuju dan X2.6 dengan jawaban sangat tidak setuju.

Dengan 6 item diatas menunjukkan bahwa saya mengetahui iklim organisasi di Kantor Walikota Batu yang seperti saya lihat bagaimana Kota Batu merupakan kota yang bagus dalam mengelola dan mengatur daerah dengan baik. Dari 6 item dapat diketahui yang mendapatkan nilai *mean* paling besar (X2.5) yakni item “Mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di Kantor Walikota cukup bagus.

4.3.1.3 Komitmen Organisasional (Y)

Terdapat 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel komitmen organisasional (Y). Berikut ini hasil rata-rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel komitmen Organisasional (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	0	0	12	11,9	13	12,9	53	52,5	23	22,8	3,86
2	Y2	0	0	5	5,5	17	16,8	60	59,4	19	18,8	3,92
3	Y3	1	1,0	11	10,9	19	18,8	48	47,5	22	21,8	3,78
4	Y4	0	0	13	12,9	14	13,9	55	54,5	19	18,8	3,79
5	Y5	1	1,0	3	3,0	13	12,9	58	57,4	26	25,7	4,04
Rata-rata Frekuensi untuk Y = 3,87												

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

Berdasarkan tabel diatas dari 101 responden dapat diketahui bahwa sebagian responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju diketahui dari hasil presentase jawaban responden. Presentase jawaban responden tertinggi dengan nilai 59,4% terdapat pada pertanyaan Y2 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban responden terendah dengan nilai 0% terdapat pada 3 jawaban yaitu pada pertanyaan Y1 dengan menjawab sangat tidak setuju, Y2 dengan jawaban sangat tidak setuju, pertanyaan Y4 dengan jawaban sangat tidak setuju.

Dengan 5 item diatas menunjukkan bahwa saya mengetahui komitmen organisasional pegawai di Kantor Walikota Batu yang seperti saya lihat masih baik untk mempertahankan dan mengembangkan Kota Batu. Dari 5 item dapat diketahui

yang mendapatkan nilai *mean* paling besar yakni item “Saya diajari untuk percaya pada nilai tetap setia pada satu organisasi” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Walikota masih konsisten dan berkomitmen atas pekerjaannya.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini menunjukkan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

4.4.1.1 Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2009: 248). Menurut Sujarweni (2012:77), menyatakan “uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r_{hitung} di bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df=n-2$ dengan sig 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid”. Untuk itu sebelum peneliti menyebarkan kuesioner pada sampel responden, maka harus di uji validitasnya dengan cara pengujian validitas pada 30 orang responden untuk menguji keabsahan dari instrument penelitian sebelum disebarkan kepada seluruh sampel responden.

Tabel 4.10 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai	Sig	Keterangan
----------	------	-------	-----	------------

Variabel	Item	Nilai	Sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,607	0,000	Valid
	X1.2	0,510	0,000	Valid
	X1.3	0,596	0,000	Valid
	X1.4	0,619	0,000	Valid
	X1.5	0,608	0,000	Valid
	X1.6	0,499	0,000	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,542	0,000	Valid
	X2.2	0,591	0,000	Valid
	X2.3	0,383	0,000	Valid
	X2.4	0,629	0,000	Valid
	X2.5	0,661	0,000	Valid
	X2.6	0,678	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,764	0,000	Valid
	Y2	0,685	0,000	Valid
	Y3	0,716	0,000	Valid
	Y4	0,737	0,000	Valid
	Y5	0,727	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi(r) $>0,246$ dan nilai sig. $<0,05$ dari sini dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel dalam penelitian ini adalah valid.

4.4.1.2 Uji Reabilitas

Dalam uji reliabilitas ini kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, begitu sebaliknya jika *cronbach alpha* $< 0,60$ maka kuesioner tidak dikatakan reliabel (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Jadi dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Hasil *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ = reliabel
- Hasil *Cronbach alpha* $\leq 0,60$ = tidak reliabel

Tabel 4.11 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,600	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,608	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,776	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel Keterlibatan Kerja (X1) sama dengan 0,600, Iklim Organisasi (X2) dan komitmen organisasional (Y) lebih dari 06,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari masing-masing variabel adalah reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12 Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,200	Normalitas Terpenuhi
Iklim Organisasi (X2)	0,205	Normalitas Terpenuhi
Komitmen Organisasional (Y)	0,100	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data diolah 2021

Dari Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai dari Variabel X1 0,200, X2

0,205 DAN X3 0,100. Karena pada masing variabel nilai sig $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Hererokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka bebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,104	Bebas Heterokedastisitas
Iklim Organisasi (X2)	0,123	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Bila signifikansi hasil korelasi X_1 sebesar 0,233 lebih besar dari (5%) ($0,233 > 0,05$) maka persamaan regresi tersebut mengandung homoskedastisitas, hasil X_2 signikansi hasil korelasi sebesar 0,12 $> 0,05$ maka persamaan mengandung homoskedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefesien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah

dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keterlibatan Kerja (X1)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolinearitas
Iklim Organisasi(X2)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasioal (X3)	0,801	1,248	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa VIF semua variabel tidak lebih dari 10 maka asumsi tidak terdapat gejalaMultikolinieritas, Bila nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan dalam model adalah dapat dipercaya dan objektif dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yang berarti tidak terdapat gejalaMultikolinieritas, data yang baik tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja (X1), dan iklim organisasi(X2) terhadap komitmen organisasional

(Y) pada pegawai Kantor Walikota Batu Analisis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan nilai dari variabel terikat karena adanya perubahan variabel bebas.

Dapat dilihat bahwasannya terdapat nilai koefisien regresi pada kolom *Unstandardized Coefficient* terdapat nilai *Constant* sebesar 11.903 dan nilai koefisien arah regresi X_1 0,313, dan X_2 sebesar 0,001. Maka dapat dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,903 + 0,313 X_1 + 0,001 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta dari persamaan regresi liner berganda didapatkan hasil sebesar 11,903. Artinya jika variabel komitmen organisasional (Y) dipengaruhi oleh variabel keterlibatan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2), maka besarnya komitmen organisasi (Y) sebesar 11,903.
- b. Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_1) sebesar 0,313 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point keterlibatan kerja (X_1) akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,313 dengan anggapan iklim organisasi (X_2) tetap.
- c. Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0,001 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 iklim organisasi (X_2) akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,001 dengan anggapan keterlibatan kerja (X_1) tetap.

4.7 Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil

pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik.

4.7.1 Uji T-statistik (parsial)

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Uji Parsial (T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,227	2,611	-	2,384	,019
	Keterlibatan Kerja	,321	,091	,332	3,509	,001
	Iklim Organisasi	,257	,097	,250	2,641	,010
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						

Sumber: *Output SPSS*

H1 : Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor Walikota Batu

H2 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor Walikota batu

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien X1 bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X1 tersebut memiliki pengaruh positif

terhadap Y. Selain itu, nilai signifikansi variabel X1 adalah 0,006 yang mana lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Sedangkan koefisien X2 juga bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X2 tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Y. namun, nilai signifikansi variabel X2 adalah 0,010 yang mana lebih kecil dari 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

4.7.2 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011:98) uji determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependent (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol atau satu. Apabila nilai determinasi (R^2) yang kecil, maka kemampuan variabel independent (X) dalam menjelaskan variabel dependent (Y) sangat terbatas. Dan apabila nilai koefisien (R^2) mendekati satu, maka variabel independent (X) dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	,233	,217	1,776
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja, iklim organisasi				
b. Dependent Variable: komitmen organisasional				

Sumber: *Output SPSS* diolah, 2021

Terlihat dalam tabel diatas bahwa pada persamaan pertama diketahui nilai Ajusted R Square adalah 0,217, hal tersebut berarti bahwa 21,7 % dijelaskan oleh variabel X1 DAN X2 dan sisanya yaitu 78,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang telah disebutkan .

4.7.3 Uji Simultan (UJI F)

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	88,901	2	44,451	4,988	.009 ^b
Residual	873,257	98	8,911		
Total	962,158	100			

Sumber: *Output SPSS* diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel (keterlibatan kerja) X1 dan (iklim organisasi) X2 berpengaruh terhadap (komitmen organisasional) Y.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisa data penelitian yang menggunakan uji hipotesis regresi pengaruh variabel Keterlibatan kerja terhadap variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada pegawai Kantor Walikota Batu pada situasi pandemi covid-19. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana dan mujiati (2018) yang menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yang dilakukan menggunakan metode

regresi linier berganda. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tarman dan Ruski (2019) juga turut memperkuat hasil penelitian ini. Dimana hasil penelitian dari Tarman dan Ruski (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi pegawai Republik Indonesia di Bangkalan. Hal tersebut memiliki makna bahwa semakin pegawai memiliki keterlibatan kerja pada dirinya maka komitmen organisasional yang ada pada dirinya akan semakin kuat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harudy dan Tanjung (2020) dan Asrun Putri., (2018) yang juga menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hasil analisis data penelitian juga ada yang tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu berpengaruh yang tidak signifikan. Penelitian ini mendukung penelitian dari Saputra dan Rahardjo (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja ataupun tanggung jawab pegawai terhadap komitmen pada karyawan PT.X.

Berdasarkan hasil analisa data uji hipotesis pada setiap indikator variabel Keterlibatan kerja indikator, semua yang diajukan dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga tidak ada indikator yang dihilangkan atau dianggap tidak valid. Indikator variabel Keterlibatan Kerja bersumber dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ariana dan Mujiati (2019). Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan

terkait pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Walikota Batu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan berkomitmen penuh terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya keterlibatan kerja yang bagus, maka akan timbul komitmen yang bagus juga pada saat melakukan pekerjaan, jika pegawai itu melibatkan dirinya dalam pekerjaannya ataupun bertanggungjawab di dalam pekerjaannya maka komitmen itu semakin kuat begitupun sebaliknya jika pegawai itu tidak melibatkan dirinya di dalam pekerjaannya ataupun bertanggungjawab atas pekerjaannya maka komitmen tidak akan kuat. Melihat pentingnya keterlibatan kerja pada pegawai itu sangat penting, maka perusahaan juga harus membangun sumberdaya daya manusia yang baik.

Dengan salah satu surat yang mendukung yaitu Al-Qur'an surat Al-Ashash ayat 77 yaitu sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ
 وَلَا تَنْسَوِيبَكُمْ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنُوا ۖ أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۖ فَيَأْخُذَ بِإِنِّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُ
 فَسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dalam surat al qashash ayat 77 memberi pedoaman kepada kita bahwa kita harus melakukan apa yang di perintahan Allah artinya kita harus bertanggung jawab dan melakukan sesuai dengan tugasnya kita harus benar benar bekerja, jangan bekerja itu karena semata mata unuk mencari uang sesungguhnya jika kamu rajin, jujur dalam bekerja maka Allah akan memberi nikmat yang lebih entah nanti jabatan kita naik ataupun diberi rizki yang lebih.

4.8.2 pengaruh Iklim Organisasi terhadap komitmen organisasional

Hasil analisa data penelitian yang menggunakan uji hipotesis regresi pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor Walikota Batupada saat situasi pandemic covid - 19. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarti dan Dewi (2016) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yang dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ariana dan Mujiati (2019) juga turut memperkuat hasil penelitian ini. Dimana hasil penelitian dari Ariana dan Mujiati (2019) menyatakan bahwa iklim organisai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut memiliki makna bahwa semakin iklim organisasi di dalam organisasi itu baik maka komitmen organisasional akan semakin kuat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Rahadjo (2012) yang juga menunjukkan bahwa iklim organisai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil analisa data uji hipotesis pada setiap indikator variabel iklim organisasi, semua indikator yang diajukan dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga tidak ada indikator yang dihilangkan atau dianggap tidak valid. Indikator variabel iklim organisasi bersumber dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ariana dan Mujiati.,(2019) Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pernyataan. Hasil validitas dan reliabilitas tersebut memperkuat dan mendukung pernyataan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang ada di Kantor Walikota Batu itu sangat bagus. Hal ini dikarenakan dengan adanya iklim organisasi (kerjasama antar pegawai yang baik), maka akan timbul komitmen yang baik juga pada saat melakukan koordinasi, jika iklim organisasi ataupun kondisi didalam organisasi itu baik maka komitmen itu semakin kuat begitupun sebaliknya. Melihat pentingnya iklim organisasi pada pegawai itu sangat penting, maka perusahaan juga harus mempertahankan kerjasama ataupun koordinasi yang bagus sesama pegawai agar dapat menimbulkan iklim organisasi yang bagus.

Dengan salah satu surat yang mendukung yaitu Al-Qur'an surat Al- A'rof ayat 96 yaitu sebagai berikut :

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ
وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya

:

Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

Dalam surat Al-A'rof ayat 96 berpedoman bahwa jika di dalam lingkungan kita bagus dan baik maka kita juga akan ikut baik dan jika tidak maka orang yang tidak baik itu akan menjadi orang yang tidak baik pula, kita harus bisa memilih mana lingkungan yang baik untuk kita ikuti.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dari indikator yang berkesinambungan antara indikator yang baik dan indikator yang buruk, dimana indikator yang baik yakni “Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan” dan indikator yang buruk menyatakan “Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan”. Artinya dari kedua indikator tersebut keterlibatan kerja dari pegawai di kantor Walikota Batu terbukti bertanggungjawab dan mementingkan pekerjaannya serta di percaya memiliki komitmen organisasional yang baik.
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dari indikator yang berkesinambungan antara indikator yang baik dan

indikator yang buruk, dimana indikator yang baik yakni “Mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja” dan indikator yang buruk menyatakan “Memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan”. Artinya dari dua indikator tersebut iklim organisasi di kantor Walikota Batu dinilai bagus serta dipercaya memiliki komitmen organisasional yang baik.

5.2 Saran

Penelitian berfokus pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Pada hasil penelitian diperoleh hasil keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil diatas, maka saran yang dapat diberikan lain :

1. Bagi Kantor Walikota Batu

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) cukup berpengaruh terhadap komitmen pegawai kantor Walikota Batu, maka perlu diperhatikan oleh pihak pengembangan sumberdaya manusia di kantor Walikota Batu untuk lebih meningkatkan keterlibatan kerja, yang ditinjau dari komitmen kepada perusahaan harus ditingkatkan dan dipertahankan. Sehingga nantinya akan tertanam keterlibatan kerja yang baik di dalam pekerjaannya.

Iklim Organisasi cukup berpengaruh terhadap komitmen, maka perlu diperhatikan oleh pihak pengembangan sumberdaya manusia dalam memperhatikan iklim organisasi, yang ditinjau dari kebiasaan ataupun budaya yang di kantor juga

harus diperhatikan lagi karena disitu yang akan mempengaruhi Iklim Organisasi jika iklim organisasi itu baik pasti berpengaruh kepada komitmen organisasi juga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini hanya menggunakan 2 variabel independen, yaitu keterlibatan kerja, dan iklim organisasi dan juga untuk variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Maka untuk peneliti selanjutnya terkait Komitmen organisasional perlu melihat faktor-faktor lain karena dilihat dari determinasi itu kurang dari 1 maka pengaruh komitmen itu bukan hanya dari keterlibatan kerja dan iklim organisasional tetapi banyak variabel lain yang mempengaruhi seperti kemampuan kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, sistem *reward*, keadilan organisasi, pengembangan karyawan, motivasi kerja dan *stress* kerja guna memperoleh data yang lebih valid dan signifikan.

DaftarPustaka

- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. 2012. The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. *Journal Canadian Social Science*, Vol 8, No. 2,50-57
- Arabiyat, Bashir, Balqaa, Al dan Al-Saleem,BasmaIssa Tlelan.2011. TheExtent of The Organizational Justice and Its Relationship to The Organizational Commitment of The Faculty Members at The University of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2), PP:52-59.
- Ariana, Mujiati. 2018. Pengaruh KeterlibatanKerja, IklimOrganisasi, Dan Kepuasan KerjaTerhadapKomitmenOrganisasional. *E-Jurnal Management*, Vol.7, No.10, PP:5214-5342.
- Aryaningtyas,AuriliaTriani, 2013, Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja,Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013, 23- 32 ,ISSN1411-1438
- Asrunputri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*.
- Bazionelos, N. 2004.The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*,
- Brown SP, Leigh TW. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational Justice and

- Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers
- Haarudy Tanjung. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 2, Oktober 2020 : 36-49.
- Ni'matul Huda, *Hukum Tata Indonesia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014)
- Irawan, D. 2010. Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007). *Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia*. Jakarta.
- Kalhor, Moosavi, Heidari and Habibi (2018) "Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff." *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, Vol.23, PP: 1-5, Agustus 2018.
- Kustianto, Iskhak. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero). *E-Jurnal Ibnu Manajemen Magistra*, Vol.1, No.1, Februari 2015.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and Organisational Climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.

- Liwun, Prabowo. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, Vol.8, No.1, Juni2015.
- Lestari. 2001. Sejarah Pembentukan Pemerintahan Kota Batu. *Skripsi ilmu pendidikan sosial*. Jember
- Logahan, Aesaria. 2014. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat. *Jurnal Management*, Vol.5, No.2, PP:551-563.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Marlina. D, 2012, "http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31420/4/Chapter%20II.pdf (diakses tanggal 8 Juni 2012) Katz, D., & Kahn, R.I. (1979). *The Social Psychology of Organization, Second Edition*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Melinda, Dhiu, Sari. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 9, No. 1, PP:66-76
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), PP:94-109.
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*. Volume 67, Issue 1
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M.

- (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: SalembaEmpat
- Noordin, Sehan, Idrus .2010. Organizational Climate And Its Influence On Organizationa Commitment. *International Business and Economic Research*, Vol.9, No. 2, February 2010.
- Novarinda, Iqbal. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen. *Jurnal Adminitrasi Busnis*, Vol. 53, No. 2, Desember 2017.
- Prasetyo, yudha Novian. 2016. Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran DenganSistem Blok Mata kuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang. *Jurnal Teknik Mesin, Tahun 24*, No.2, Oktober 2016.Universitas Negeri Malang
- Puspita, Sulistyowati, Utomo. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Jurnal Akuntansi*, Vol 5 No 1 Oktober 2017 Hlmn.364-380
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerinta h Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). *“Tesis Tidak Dipublikasikan*, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas DiponegoroSemarang.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku OrganisasiBuku2, Jakarta :SalembaEmpat
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Septiadi, Sintasi, Wibawa. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan*

Bisnis Universitas Udayana, 6.8 (2017):3103-3132

Sani, Achmad, Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. UIN Maliki Press. Malang.

Saputra, Rahardjo. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Psikologi*, Vol.10, No.1, Juni 2017.

Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Bisnis & Birokasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(1), PP: 18-24.

Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. Optimism, effects on relationship.

Encyclopedia of human relationship.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Susanty, Etty. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), PP: 121-134.

Tarman dan Ruski (2019) "Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi- Sosial*, Vol.3, No. 2, November 2019.

Tezergil, Köse, Karabay 2014. Investigating the Effect of Trust, Work-Involvement, Motivation and Demographic Variables on Organizational Commitment: Evidence from IT Industry. *International Journal of*

Business and Management, Vol. 9, No.12, November 2014.

Tommy, Julia. 2004. Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).

Widiarti, Dewi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.5, No. 10, PP: 6345-6372

Wirawan, 2007, “*Budaya Dan Iklim Organisasi :teori aplikasi dan penelitian cetakan kedua*” Salemba Empat, Jakarta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN**Lampira 1 : Data Kuesioner****Data Keterlibatan Kerja**

No.	P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	TOTAL
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	5	4	5	4	4	4	26
3.	4	4	4	4	4	5	25
4.	4	3	5	4	5	5	26
5.	5	4	4	4	5	5	27
6.	4	4	5	4	4	5	26
7.	4	4	4	4	4	4	24
8.	3	4	4	4	5	5	25
9.	4	4	4	5	5	4	26
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	5	4	5	5	5	4	28
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	5	4	25
16.	4	4	5	4	5	4	26
17.	3	4	4	4	4	4	23
18.	4	4	4	5	5	5	27
19.	5	5	4	4	5	4	27
20.	5	5	4	5	4	4	27
21.	4	4	4	4	5	5	26
22.	4	3	4	4	4	4	23
23.	4	3	4	4	4	4	23
24.	5	5	4	4	4	3	25
25.	5	4	5	4	3	5	26
26.	4	4	3	4	4	5	24
27.	5	4	4	4	5	4	26
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	3	5	3	5	5	26
30.	5	4	4	4	4	5	26
31.	5	4	5	5	4	3	26
32.	5	4	5	5	5	5	29
33.	4	5	4	4	4	4	25

34.	4	3	5	4	4	4	24
35.	4	4	5	5	4	5	27
36.	5	4	4	4	4	5	26
37.	5	4	5	4	4	4	26
38.	4	3	4	4	4	4	23
39.	4	5	5	5	5	5	29
40.	5	4	3	4	5	4	25
41.	5	4	4	4	5	5	27
42.	4	3	4	4	4	4	23
43.	4	4	5	3	4	5	25
44.	5	4	5	5	4	5	28
45.	5	4	5	4	5	4	27
46.	4	4	5	3	4	5	25
47.	4	4	5	5	5	4	27
48.	5	5	4	4	4	5	27
49.	5	4	4	4	4	5	26
50.	3	3	4	5	4	5	24
51.	5	4	4	5	4	5	27
52.	5	4	5	4	5	4	27
53.	4	4	4	3	3	4	22
54.	4	4	4	4	4	5	25
55.	5	4	5	4	5	4	27
56.	3	4	5	4	5	5	26
57.	5	4	4	3	5	5	26
58.	5	4	5	4	4	5	27
59.	5	4	4	4	5	4	26
60.	3	5	5	5	5	5	28
61.	4	4	5	5	4	4	26
62.	3	3	3	4	4	4	21
63.	4	4	4	4	4	4	24
64.	4	4	5	5	4	5	27
65.	5	5	4	3	3	5	25
66.	5	4	4	4	3	5	25
67.	4	4	3	3	4	3	21
68.	4	4	4	4	3	4	23
69.	4	4	4	4	4	4	24
70.	4	4	4	3	4	4	23
71.	4	4	3	4	5	4	24
72.	3	4	4	4	5	3	23

73.	4	4	5	4	3	4	24
74.	4	4	4	3	5	5	25
75.	4	3	4	4	3	5	23
76.	4	3	3	3	4	5	22
77.	3	4	4	4	3	3	21
78.	4	4	4	4	4	3	23
79.	4	5	5	4	5	4	27
80.	3	3	4	4	4	4	22
81.	4	5	3	4	5	3	24
82.	3	4	4	3	4	4	22
83.	5	4	4	5	3	4	25
84.	5	3	4	5	5	4	26
85.	5	4	5	4	4	3	25
86.	4	3	3	3	4	4	21
87.	4	5	4	4	4	5	26
88.	3	4	4	4	5	4	24
89.	3	4	5	5	4	3	24
90.	4	4	3	4	4	5	24
91.	5	4	4	5	5	3	26
92.	4	3	3	3	3	3	19
93.	3	4	4	4	3	3	21
94.	5	5	4	3	4	4	25
95.	4	4	3	4	4	3	22
96.	3	4	4	5	5	3	24
97.	4	3	4	4	5	4	24
98.	4	4	5	3	3	4	23
99.	5	4	3	3	4	4	23
100.	5	4	4	4	3	5	25
101.	3	4	3	3	4	4	21

Data Iklim Organisasi

No.	P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	P2.5	P2.6	TOTAL
1.	4	5	3	4	5	4	25
2.	4	3	3	4	4	4	22
3.	5	4	3	4	4	4	24
4.	4	3	3	5	5	3	23
5.	4	4	4	3	4	5	24

6.	3	4	3	5	4	4	23
7.	4	4	3	3	4	3	21
8.	4	4	3	4	4	3	22
9.	3	4	4	5	4	5	25
10.	3	4	4	4	4	4	23
11.	4	4	4	4	4	4	24
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	5	3	4	5	4	4	25
14.	4	4	4	4	4	4	24
15.	4	4	4	4	5	4	25
16.	4	5	3	4	4	4	24
17.	4	4	4	4	3	4	23
18.	4	4	3	4	5	5	25
19.	4	4	5	4	5	4	26
20.	4	4	5	4	5	5	27
21.	4	3	3	4	4	4	22
22.	4	4	3	4	4	4	23
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	5	5	5	5	4	3	27
25.	3	3	4	4	3	4	21
26.	4	4	3	5	4	4	24
27.	4	4	3	5	4	5	25
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	5	5	3	5	5	4	27
30.	4	5	5	5	4	4	27
31.	4	4	5	4	4	4	25
32.	4	3	4	4	4	5	24
33.	4	4	3	4	4	4	23
34.	4	3	3	4	3	4	21
35.	4	5	4	5	5	5	28
36.	4	5	5	4	5	5	28
37.	5	3	4	5	5	5	27
38.	4	4	3	5	4	5	25
39.	3	4	4	3	3	3	20
40.	4	3	4	4	3	3	21
41.	4	4	4	4	5	4	25
42.	4	4	3	4	4	4	23
43.	4	4	3	4	4	3	22
44.	4	5	4	4	5	4	26

45.	4	5	4	5	4	5	27
46.	4	4	3	4	4	3	22
47.	4	4	3	4	4	3	22
48.	5	4	4	5	5	5	28
49.	4	4	4	4	4	4	24
50.	3	4	3	4	4	4	22
51.	4	3	4	3	4	4	22
52.	4	5	4	4	5	4	26
53.	4	4	3	3	4	3	21
54.	3	4	4	4	4	3	22
55.	5	4	4	5	5	5	28
56.	5	4	4	4	4	4	25
57.	4	3	3	4	4	4	22
58.	4	5	4	5	4	5	27
59.	4	4	4	4	4	4	24
60.	5	4	3	4	4	4	24
61.	4	4	3	4	4	4	23
62.	3	4	4	4	3	3	21
63.	4	4	4	4	4	4	24
64.	4	5	3	4	4	4	24
65.	4	4	4	3	4	4	23
66.	5	4	4	3	5	5	26
67.	4	4	3	4	4	4	23
68.	4	4	4	4	4	3	23
69.	4	4	4	4	4	4	24
70.	4	3	4	3	3	4	21
71.	4	3	3	4	4	3	21
72.	4	4	4	5	3	3	23
73.	3	4	4	5	4	4	24
74.	3	3	3	4	4	4	21
75.	4	3	3	4	5	4	23
76.	4	4	4	3	4	3	22
77.	4	4	4	4	3	4	23
78.	3	4	5	4	3	4	23
79.	3	4	4	5	5	4	25
80.	5	4	4	5	3	4	25
81.	5	4	4	3	4	5	25
82.	4	3	4	5	4	5	25
83.	4	4	4	3	5	4	24

84.	4	3	4	5	4	3	23
85.	4	4	3	4	5	4	24
86.	4	4	4	5	5	4	26
87.	3	3	4	4	5	5	24
88.	4	4	4	5	5	3	25
89.	3	4	4	5	4	3	23
90.	3	3	4	4	3	4	21
91.	3	4	3	4	4	4	22
92.	5	3	3	4	4	4	23
93.	4	4	5	4	4	4	25
94.	5	4	3	4	4	3	23
95.	5	4	4	4	3	3	23
96.	5	4	3	4	4	3	23
97.	4	4	4	3	4	3	22
98.	3	4	4	3	5	4	23
99.	3	4	4	4	4	4	23
100.	4	3	4	4	4	3	22
101.	4	4	4	4	4	3	23

Data Komitmen

No.	P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	TOTAL
1.	5	5	4	5	4	23
2.	4	4	5	5	5	23
3.	4	4	5	5	5	23
4.	4	5	4	4	4	21
5.	4	4	4	4	5	21
6.	4	4	4	4	4	20
7.	4	4	3	4	4	19
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	3	4	19
10.	4	4	4	4	4	20
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	5	5	4	4	5	23
14.	4	4	4	4	4	20
15.	4	5	5	5	4	23
16.	5	5	4	4	4	22

17.	4	4	4	4	4	20
18.	4	4	5	5	4	22
19.	5	4	4	4	4	21
20.	5	5	4	4	4	22
21.	3	4	4	4	4	19
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	3	3	4	4	5	19
25.	4	4	3	3	3	17
26.	4	4	4	4	3	19
27.	5	4	5	4	5	23
28.	5	5	5	5	5	25
29.	3	3	5	4	3	18
30.	4	4	5	5	5	23
31.	4	4	3	3	4	18
32.	4	4	3	3	4	18
33.	5	4	3	4	5	21
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	5	5	5	5	24
36.	4	4	4	4	5	21
37.	4	3	4	4	5	20
38.	4	4	5	5	4	22
39.	4	3	4	4	3	18
40.	4	4	4	4	4	20
41.	5	5	5	5	5	25
42.	4	4	3	4	4	19
43.	4	3	3	4	4	18
44.	5	4	4	5	4	22
45.	4	4	5	4	3	20
46.	4	3	3	4	4	18
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	5	5	5	23
49.	4	4	4	4	4	20
50.	4	4	3	4	4	19
51.	4	5	4	5	4	22
52.	5	4	5	4	4	22
53.	4	4	4	4	4	20
54.	5	5	4	4	4	22
55.	5	4	5	4	4	22

56.	5	5	5	5	5	25
57.	4	4	4	4	4	20
58.	5	4	5	4	5	23
59.	5	5	5	5	5	25
60.	4	4	4	4	4	20
61.	5	4	3	4	5	21
62.	4	4	3	4	4	19
63.	4	4	4	4	4	20
64.	4	5	4	4	5	22
65.	4	4	4	4	3	19
66.	4	3	4	4	3	18
67.	4	3	4	3	3	17
68.	4	4	4	4	4	20
69.	4	4	4	4	4	20
70.	4	4	3	3	4	18
71.	4	4	4	3	3	18
72.	4	3	4	4	5	20
73.	4	5	3	4	4	20
74.	5	4	4	4	4	21
75.	3	4	4	3	3	17
76.	3	3	3	4	3	16
77.	4	4	5	3	4	20
78.	5	4	4	5	4	22
79.	4	5	4	4	3	20
80.	4	4	3	4	4	19
81.	3	3	4	3	4	17
82.	3	4	4	3	4	18
83.	4	3	3	4	4	18
84.	5	4	5	4	4	22
85.	4	4	4	5	5	22
86.	4	3	4	4	5	20
87.	3	4	4	3	3	17
88.	4	3	3	4	5	19
89.	3	5	4	4	4	20
90.	3	4	4	4	4	19
91.	4	4	4	4	4	20
92.	4	3	4	4	4	19
93.	3	4	4	4	4	19
94.	4	3	4	4	5	20

95.	5	4	4	4	4	21
96.	4	5	5	3	4	21
97.	4	4	5	4	4	21
98.	3	4	3	3	5	18
99.	3	4	4	4	5	20
100.	4	3	3	4	4	18
101.	5	4	4	5	4	22

Lampiran 2 : Deskripsi Frekuensi Variabel

P1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.0	3.0	3.0
	TS	5	5.0	5.0	7.9
	RAGU	15	14.9	14.9	22.8
	S	44	43.6	43.6	66.3
	SS	34	33.7	33.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	8.9	8.9	8.9
	RAGU	16	15.8	15.8	24.8
	S	62	61.4	61.4	86.1
	SS	14	13.9	13.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	RAGU	13	12.9	12.9	16.8
	S	53	52.5	52.5	69.3
	SS	31	30.7	30.7	100.0

Total	101	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

P1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.0	2.0	2.0
TS	10	9.9	9.9	11.9
RAGU	17	16.8	16.8	28.7
S	52	51.5	51.5	80.2
SS	20	19.8	19.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	8.9	8.9	8.9
RAGU	13	12.9	12.9	21.8
S	43	42.6	42.6	64.4
SS	36	35.6	35.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.0	3.0	3.0
RAGU	14	13.9	13.9	16.8
S	45	44.6	44.6	61.4
SS	39	38.6	38.6	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.0	1.0	1.0
TS	11	10.9	10.9	11.9
RAGU	18	17.8	17.8	29.7

S	55	54.5	54.5	84.2
SS	16	15.8	15.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.0	1.0	1.0
TS	8	7.9	7.9	8.9
RAGU	21	20.8	20.8	29.7
S	59	58.4	58.4	88.1
SS	12	11.9	11.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	3.0	3.0	3.0
TS	17	16.8	16.8	19.8
RAGU	36	35.6	35.6	55.4
S	39	38.6	38.6	94.1
SS	6	5.9	5.9	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.0	1.0	1.0
TS	8	7.9	7.9	8.9
RAGU	13	12.9	12.9	21.8
S	54	53.5	53.5	75.2
SS	25	24.8	24.8	100.0
Total	101	100.0	100.0	

P2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	5.9	5.9	6.9
	RAGU	13	12.9	12.9	19.8
	S	57	56.4	56.4	76.2
	SS	24	23.8	23.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	19	18.8	18.8	19.8
	RAGU	25	24.8	24.8	44.6
	S	38	37.6	37.6	82.2
	SS	18	17.8	17.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	11.9	11.9	11.9
	RAGU	13	12.9	12.9	24.8
	S	53	52.5	52.5	77.2
	SS	23	22.8	22.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.0	5.0	5.0
	RAGU	17	16.8	16.8	21.8
	S	60	59.4	59.4	81.2
	SS	19	18.8	18.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	11	10.9	10.9	11.9
	RAGU	19	18.8	18.8	30.7
	S	48	47.5	47.5	78.2
	SS	22	21.8	21.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	12.9	12.9	12.9
	RAGU	14	13.9	13.9	26.7
	S	55	54.5	54.5	81.2
	SS	19	18.8	18.8	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

P3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	3	3.0	3.0	4.0
	RAGU	13	12.9	12.9	16.8
	S	58	57.4	57.4	74.3
	SS	26	25.7	25.7	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Lampiran 3 :Uji Validitas

DATA UNTUK X1

Correlations

		P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	TOTAL_P1
P1.1	Pearson Correlation	1	.311**	.204*	.151	.177	.169	.607**
	Sig. (2-tailed)		.002	.041	.132	.076	.091	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101

P1.2	Pearson	.311**	1	.139	.140	.096	.142	.510**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002		.165	.163	.338	.157	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P1.3	Pearson	.204*	.139	1	.330**	.184	.260**	.596**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.041	.165		.001	.066	.009	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P1.4	Pearson	.151	.140	.330**	1	.380**	.058	.619**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.132	.163	.001		.000	.563	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P1.5	Pearson	.177	.096	.184	.380**	1	.195	.608**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.076	.338	.066	.000		.051	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P1.6	Pearson	.169	.142	.260**	.058	.195	1	.499**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.091	.157	.009	.563	.051		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL_	Pearson	.607**	.510**	.596**	.619**	.608**	.499**	1
P1	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DATA UNTUK X2

Correlations							
	P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	P2.5	P2.6	TOTAL_P2
P2.1 Pearson Correlation	1	.172	.067	.115	.200*	.318**	.542**

	Sig. (2-tailed)		.085	.506	.251	.045	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P2.2	Pearson Correlation	.172	1	.117	.334**	.278**	.236*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.085		.243	.001	.005	.018	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P2.3	Pearson Correlation	.067	.117	1	.024	.093	.025	.383**
	Sig. (2-tailed)	.506	.243		.813	.357	.808	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P2.4	Pearson Correlation	.115	.334**	.024	1	.415**	.327**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.251	.001	.813		.000	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P2.5	Pearson Correlation	.200*	.278**	.093	.415**	1	.363**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.045	.005	.357	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
P2.6	Pearson Correlation	.318**	.236*	.025	.327**	.363**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.808	.001	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL_P2	Pearson Correlation	.542**	.591**	.383**	.629**	.661**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DATA UNTUK Y

		Correlations					
		P3.1	P3.2	P3.3	P3.4	P3.5	TOTAL_P3
P3.1	Pearson						
	Correlation	1	.473**	.420**	.382**	.479**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101
P3.2	Pearson						
	Correlation	.473**	1	.345**	.424**	.318**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101
P3.3	Pearson						
	Correlation	.420**	.345**	1	.371**	.395**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101
P3.4	Pearson						
	Correlation	.382**	.424**	.371**	1	.487**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101
P3.5	Pearson						
	Correlation	.479**	.318**	.395**	.487**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101
TOTAL_P3	Pearson						
	Correlation	.764**	.685**	.716**	.737**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reabilitas

UNTUK DATA X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.571	.600	6

X1 RELIABEL KARENA = 0,600

UNTUK DATA X2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.604	.608	6

X2 DATA RELIABEL KARENA LEBIH DARI 0,600

UNTUK DATA Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.776	5

Y DATA RELIABEL KARENA LEBIH DARI 0,600

Lampiran 5: Asumsi Klasik

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		TOTAL_P1	TOTAL_P2	TOTAL_P3
N		101	101	101
Normal	Mean	23.90	22.15	19.40
Parameters ^{a,b}	Std.	3.012	3.122	3.102
	Deviation			
Most Extreme	Absolute	.135	.109	.142
Differences	Positive	.092	.066	.096
	Negative	-.135	-.109	-.142
Test Statistic		.135	.109	.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.205 ^c	.100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Uji Heterokedastisitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 ^a	.063	.044	1.95190

a. Predictors: (Constant), TOTAL_P2, TOTAL_P1

b. Dependent Variable: ABRESED

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.225	2	12.613	3.310	.041 ^b
	Residual	373.372	98	3.810		

Total	398.597	100			
-------	---------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: ABRESED

b. Predictors: (Constant), TOTAL_P2, TOTAL_P1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.071	1.743		2.336
	TOTAL_P1	.087	.072	.131	1.200
	TOTAL_P2	-.180	.070	-.281	-2.572

a. Dependent Variable: ABRESED

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_P1	.801	1.248
	TOTAL_P2	.801	1.248

a. Dependent Variable: TOTAL_P3

Lampiran 6 : Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.903	2.666		4.465
	TOTAL_P1	.313	.111	.304	2.823
	TOTAL_P2	.001	.107	.001	.009

a. Dependent Variable: TOTAL_P3

Lampiran 7 :Uji Hipotesis Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.217	1.776

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.764	2	46.882	14.864	.000 ^b
Residual	309.107	98	3.154		
Total	402.871	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.227	2.611		2.384	.019
X1	.321	.091	.332	3.509	.001
X2	.257	.097	.250	2.641	.010

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 9: Surat persetujuan penelitian



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 Telepon/Fax. (0341) 511901
KOTA BATU

Batu, 01 Maret 2021

Kepada

Yth. Kepala Dinas Pariwisata Kota Batu

Di -

Nomor : 072/0299/422.205/2021

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian

Batu

Menunjuk surat pengantar dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tanggal 25 Februari 2021 Nomor: B-4227/FEK.1/PP.00.9/2/2021 Perihal Ijin Penelitian bahwa:

Nama/NIM/NIK : FIRSA MAHSUNAH (17510216)
 KURNIALZZATI

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Universitas : Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat : Jl. Gajayana No. 50 Lowokwaru Malang

Bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu

Data yang dicari : Wawancara Dan Kuisioner Untuk Mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap komitmen Para Pegawai

Lokasi : Dinas Pariwisata Kota Batu

Peserta : -

Waktu : 15 Maret 2021 s/d 15 April 2021

Selama melakukan kegiatan wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku secara tertulis hasil kegiatannya kepada instansi setempat.

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. WALIKOTA BATU
 PIL. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
 DAN POLITIK KOTA BATU



SULITANA H. S. Sos

Pembina Tk I

NIP. 19630416 198603 2 017

Tembusan:

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam
 Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 Telepon/Fax. (0341) 511901

KOTA BATU

Batu, 11 Januari 2021

Kepada

Yth. Kepala Bappelitbangda Kota Batu

Di -

Nomor : 072003 / 422.205/2021
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Penelitian

Batu

Menunjuk surat pengantar dari Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tanggal 07 Januari 2021 Nomor: B-4137/FEK.1/PP.00.9/1/2020 Perihal Ijin Penelitian bahwa:

Nama/NIM/NIK : FIRSA MAHSUNAH KURNIA IZZATI (17510216)
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas/Universitas : Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 Alamat : Jl.gajayana No.50 Lowokwaru Malang

Bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Wali Kota Batu
 Data yang dicari : Wawancara & Kuisioner Pada Pegawai Di Kantor Walikota Batu
 Lokasi : Bappelitbangda Kota Batu
 Peserta : -
 Waktu : 26 Januari 2021 s/d 28 Februari 2021

Selama melakukan kegiatan wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku secara tertulis hasil kegiatannya kepada instansi setempat.

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. WALIKOTA BATU
 P/L KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BATU



SULIVANAH, S.Sos

Pembina Tk I

NIP. 19630416 198603 2 017

Tembusan:

Yth Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Panglima Sudirman Nomor 507 Telepon/Fax. (0341) 511901

KOTA BATU

Batu, 31 Maret 2021

Kepada

Nomor : 072/0434/422.205/2021

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia Kota Batu

Di -

Batu

Menunjuk surat pengantar dari Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 Tanggal 30 Maret 2021 Nomor: B-469/FEK.1/PP.00.9/3/2021 Perihal Ijin Penelitian bahwa:

Nama/NIM/NIK : FIRSA MAHSUNAH KURNIA IZZATI (17510216)

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Universitas : Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat : Jl.gajayana No.50 Lowokwaru Malang

Bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Pegawai Kantor
 Walikota Batu

Data yang dicari : Wawancara Dan Kuisioner

Lokasi : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kota Batu

Peserta : -

Waktu : 01 April 2021 S/d 02 Mei 2021

Selama melakukan kegiatan wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
 secara tertulis hasil kegiatannya kepada instansi setempat.

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. WALIKOTA BATU

Pit. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN

POLITIK KOTA BATU


SULTYANAH, S.Sos
 Pembina Tk I

NIP. 19630416 198603 2 017

Tembusan:

Yth: Wakil Dekan Bidang Akademik UIN Maulana Malik
 Ibrahim Malang

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Firsah Mahsunah Kurnia Izzati
 Tempat, tanggal lahir : Gresik, 07 Juni 1999
 Golongan Darah : B
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hobi : Bersholawat
 Cita-cita : Manajer, Pengusaha, make.up artist
 Alamat Asal : Jln. Sidorukun RT.1 RW.1 No.6, Desa Gumeng, Kecamatan
 Bungah, Kabupaten Gresik.
 Telepon/HP : 081554249404
 E-mail : firsakurnia28@gmail.com
 Facebook : Firsah Kurnia Izzati
 Instagram : @Firsakurniaizzati

Pendidikan Formal :

2004-2005 : TK Muslimat 30 Nurul Ulum Gumeng
 2005-2011 : MI Nurul Ulum Gumeng
 2011-2014 : MTs. Nurul Ulum Gumeng
 2014-2017 : SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang
 2017-2021 : S1 Manajemen UIN Malang

Pengalaman Organisasi :

1. Pengurus Mabna Mukharikah (Devisi Ubudiyah) 2017-2018.
2. Pengurus Mahad MSAA UIN Malang (Devisi Kesantrian) 2018-2019.
3. Pengurus Mahad MSAA UIN Malang (Devisi Kesantrian) 2019-2020

Pengalaman Pekerjaan :

1. Praktek Kerja Lapangan PT. Wellcomm Solusindo, Malang. Tahun 2021

2. Bisnis Pakaian Muslim di Gresik
3. Guru KB/TK Al-Muttqien Malang

BUKTI KONSULTASI

Nama : Firsah Mahsunah Kurnia Izzati

NIM/Jurusan : 17510216/Manajemen

Pembimbing : Rini Safitri

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja) dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Walikota Batu

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	30 November 2020	Pengajuan Judul	1. 
2.	10 Desember 2020	Revisi Judul	2. 
3.	22 Desember 2020	Revisi BAB 2	3. 
4.	24 Desember 2020	Revisi BAB 1	4. 
5.	3 Januari 2021	Revisi BAB 3	5. 
6.	11 Januari 2021	Revisi BAB 1, BAB2, dan BAB 3.	6. 
7.	19 Januari 2021	Revisi BAB 1, BAB2, dan BAB 3	7. 
8.	21 Januari 2021	ACC Keseluruhan Daftar Sempro	8. 
9.	14 Maret 2021	Pengajuan Kuesioner	9. 
10.	24 Maret 2021	Revisi kuesioner	10. 
11.	25 April 2021	ACC Kuesioner	11. 

12.	30 April 2021	Setor Hasil RekapanKuesioner	12. 
13.	5 Mei 2021	Konsul Data Hasil Penelitian	13. 
14.	7 Mei 2021	Konsul Data Hasil Penelitian	14. 
15.	28 Mei 2021	Konsul Data Hasila Penelitian	15. 
16.	2 Juni 2021	Revisi BAB IV	16 
17.	6 Juni 2021	Revisi BAB IV	17. 
18.	7 Juni 2021	Revisi BAB V	18. 
19.	9 Juni 2021	Revisi BAB V	19. 
20.	11 Juni 2021	Revisi BAB V	20. 
21.	13 Juni 2021	Revisi Keseluruhan BAB	21. 
22.	14 Juni 2021	ACC Keselruhan	22. 

Malang, 14 Juni 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

Firsa Mahsunah Kurnia Izzati

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	4%
3	repository.uma.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
6	ojs.unud.ac.id Internet Source	2%
7	perpustakaanbryan.blogspot.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
 NIP : 19761210 200912 2 001
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Firsah Mahsunah Kurnia Izzati
 NIM : 1751216
 Handphone : 081554249404
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Email : firsakurnia28gmail.com

Judul Skripsi : "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan iklim organisasi terhadap koitmen organisasional pada pegawai kantor Walikota Batu"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	22%	2%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001